



# REGOLAMENTO SAFEGUARDING

**F.C. Südtirol**

## INDICE

Premessa.....	3
1. DEFINIZIONI .....	3
2. INQUADRAMENTO NORMATIVO .....	4
3. SCOPO E DESTINATARI.....	5
4. TERMINI DI VALIDITÀ.....	6
5. RIFERIMENTI.....	6
6. PRINCIPI CHIAVE .....	7
7. LE FATTISPECIE RILEVANTI IN AMBITO SAFEGUARDING.....	8
8. INIZIATIVE INTRAPRESE A LIVELLO ORGANIZZATIVO IN AMBITO SAFEGUARDING.....	10
• Assunzione, gestione ed incentivazione del personale (ivi inclusi giocatori professionisti e staff tecnico).....	10
• Gestione del settore giovanile.....	11
• Gestione dell'attività sportiva.....	13
9. RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI.....	15
10. SEGNALAZIONI SAFEGUARDING.....	19
11. FORMAZIONE E INFORMAZIONE .....	20
12. SISTEMA SANZIONATORIO .....	21
13. AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO SAFEGUARDING DELLA SOCIETÀ .....	22

## Premessa

Il presente Regolamento è stato adottato da F.C. Südtirol (di seguito anche “FCS” o la “Società”) per disciplinare gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale sui tesserati, specie se minori d’età.

Il presente documento dà attuazione alle Linee Guida F.I.G.C. per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione di cui al Comunicato Ufficiale F.I.G.C. n. 87/A del 31 agosto 2023, nonché al Regolamento F.I.G.C. per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni di cui al Comunicato Ufficiale F.I.G.C. n. 68/A del 27 agosto 2024.

## 1. DEFINIZIONI

Ai fini del presente Regolamento adottato dalla Società si intendono per:

- **Codice Etico:** documento contenente i principi etici cui si ispira la Società nello svolgimento delle proprie attività.
- **CONI:** Il Comitato Olimpico Nazionale Italiano, ente di diritto pubblico cui sono demandati l’organizzazione e il potenziamento dello sport nazionale, nonché il compito di promuovere la massima diffusione della pratica sportiva.
- **F.I.G.C.:** la Federazione Italiana Giuoco Calcio è l’organo di organizzazione e controllo del giuoco del calcio in Italia, occupandosi sia di calcio a 11 che di calcio a 5. Organizza i vari campionati di calcio professionistico (dalla serie A e Coppa Italia fino al campionato di Serie C) e non (dalla Serie D fino ai campionati a carattere provinciale). Alla Federazione Italiana Giuoco Calcio è inoltre affiliata l’Associazione Italiana Arbitri (AIA), la quale designa gli arbitri e gli assistenti arbitrali per le gare organizzate dalla Federazione. Inoltre, la F.I.G.C. dirige e organizza l’attività della Nazionale e delle nazionali giovanili. La Federazione Italiana Giuoco Calcio è associazione riconosciuta con personalità giuridica di diritto privato affiliata al Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI).
- **Modello:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, nonché ai sensi dell’art. 7, comma 5, dello Statuto della F.I.G.C.
- **Responsabile contro Abusi, Violenze e Discriminazioni:** soggetto nominato dalla Società ai sensi della normativa Safeguarding a cui sono state affidate le funzioni di cui all’art. 5, comma 2, delle Linee Guida F.I.G.C. e all’art. 11 del Regolamento F.I.G.C. per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione.
- **Segnalante:** la persona fisica che effettua la segnalazione.

- **Segnalato:** soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione delle irregolarità, non conformità o comportamenti impropri oggetto della segnalazione.
- **Segnalazione:** comunicazione scritta o orale rivolta ai riceventi delle segnalazioni secondo le modalità previste dal sistema di gestione delle segnalazioni.
- **Violazione:** comportamenti lesivi in ambito Safeguarding tipizzati dall'art. 3 delle Linee Guida F.I.G.C. del 31.08.2023, nonché dall'art. 4 Regolamento F.I.G.C. per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni del 27.08.2024 e/o condotte di violazione della documentazione societaria in ambito Safeguarding.

## 2. INQUADRAMENTO NORMATIVO

L'articolo 16 – rubricato *“Fattori di rischio e contrasto della violenza di genere nello sport”* – del D.Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 ha introdotto l'obbligo per le federazioni sportive nazionali, per le discipline sportive associate e per gli enti di promozione sportiva di redigere le Linee Guida per la predisposizione di Modelli organizzativi e codici di condotta, a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra discriminazione.

Con tale decreto il Governo ha attuato la c.d. riforma dello sport, varata con L. 86/2019, il cui art. 8 – nel conferire all'Esecutivo la delega per il riordino, in ambito sportivo, delle disposizioni relative agli adempimenti, agli oneri amministrativi e di natura contabile – ha previsto, tra i principi ed i criteri di ispirazione dell'intervento normativo, anche la *“previsione di obblighi e adempimenti in capo alle associazioni sportive atti a tutelare i minori e a rilevare e prevenire eventuali molestie, violenze di genere e condizioni di discriminazione previste dal codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, come previsto dalla Carta olimpica”*(art. 8, comma 2, lett. e).

La Giunta nazionale del CONI, con delibera n. 255 del 25 luglio 2023, ha riassunto e definito gli obblighi delle federazioni sportive nazionali in materia di prevenzione e contrasto di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, prevedendo a loro carico di emanare, entro il 31.08.2023, le Linee Guida previste dall'art. 16, comma 1, del D.Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021.

La Federazione Italiana Giuoco Calcio, conformandosi alla predetta normativa, ha adottato le Linee Guida F.I.G.C. per la predisposizione, da parte delle società sportive, dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

L'art. 4 di tali Linee Guida (il cui contenuto è ripreso anche dall'art. 10 Regolamento F.I.G.C. del 27.08.2024) prevede che *“tutte le Società devono predisporre, entro 12 mesi dalla pubblicazione delle presenti Linee Guida, un modello organizzativo e di controllo*

*dell'attività sportiva conforme alle citate Linee Guida. I modelli sono aggiornati con cadenza almeno quadriennale e devono prevedere meccanismi di adeguamento a eventuali modifiche e integrazioni delle Linee Guida federali o alle raccomandazioni della Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding. I modelli [...] devono tener conto delle caratteristiche della società e delle persone tesserate e si applicano a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva. Le Società già dotate di un modello organizzativo e di gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, lo integrano in base a quanto disposto dalle presenti Linee Guida [...]"*

Ai sensi dell'art. 5 Linee Guida F.I.G.C. i predetti modelli "stabiliscono almeno:

- i) le modalità di prevenzione e gestione del rischio in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni;*
- ii) protocolli di contenimento del rischio stesso e la gestione delle segnalazioni;*
- iii) gli obblighi informativi in materia.*

*Gli stessi modelli "devono stabilire funzioni, responsabilità, nonché requisiti e procedure per la nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e ne garantiscono la competenza, nonché l'autonomia e l'indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale. I modelli garantiscono al Responsabile, alla Commissione Federale responsabile delle politiche di safeguarding, nonché alla Procura Federale se competente, l'accesso alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso, nonché favorendo la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva [...]"*

FCS si è tempestivamente attivata per adeguarsi alle previsioni delle Linee Guida F.I.G.C., provvedendo ad adottare il presente Regolamento Safeguarding.

### **3. SCOPO E DESTINATARI**

Il presente Regolamento adottato dalla Società ha l'obiettivo di promuovere la creazione di un ambiente interno che supporti, tuteli e promuova il benessere dei tesserati, specie minori, e che sia in grado di prevenire e contrastare i fenomeni di abuso, violenza e discriminazione.

Il Regolamento della Società mira quindi a creare un ambiente sportivo volto al benessere dei tesserati in cui la promozione e la tutela dei diritti di ciascun individuo sia un aspetto fondamentale, e immune da fenomeni di abuso, violenza e discriminazione.

Il presente Regolamento adottato dalla Società, in tale contesto, individua i principi chiave e le azioni o iniziative messe in pratica in ambito Safeguarding dalla Società, nonché le segnalazioni Safeguarding e i flussi informativi in materia.

Il presente Regolamento adottato dalla Società si rivolge e si applica a tutti i soggetti (i “Destinatari”) come di seguito individuati:

- tutti i tesserati della Società;
- tutti coloro che, con qualsiasi funzione e a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società o comunque partecipino alla sua attività (ad es. dirigenti, atleti, tecnici, ecc.);
- genitori e tutori;
- il personale dipendente, i lavoratori autonomi, i collaboratori, i volontari e i tirocinanti (retribuiti e non retribuiti) della Società.

FCS esige dai Destinatari il pieno rispetto delle previsioni contenute nel presente Regolamento Safeguarding adottato dalla Società.

#### **4. TERMINI DI VALIDITÀ**

Il Regolamento della Società assume validità dalla data della sua emissione. Ogni eventuale successivo aggiornamento annulla e sostituisce, dalla data della sua emissione, tutte le versioni emesse precedentemente.

#### **5. RIFERIMENTI**

I principali riferimenti normativi e documenti sulla base dei quali è redatto il presente Regolamento della Società sono elencati di seguito:

- D.Lgs. 231/2001;
- Codice Etico;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 di FCS compreso il Whistleblowing;
- D.Lgs. 39/2021;
- Delibera n. 255 del 25 luglio 2023 della Giunta Nazionale del C.O.N.I., di adozione del Modello di Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati predisposto quale riferimento per le Federazioni Sportive Nazionali negli adempimenti predetti;
- Linee Guida F.I.G.C. adottate con Comunicato Ufficiale n. 87/A del 31 agosto 2023, per la predisposizione, da parte delle Società sportive, dei modelli organizzativi e di controllo dell’attività sportiva e dei codici di condotta 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;
- Regolamento F.I.G.C. per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni adottato con Comunicato Ufficiale n. 68/A del 27 agosto 2024.

## 6. PRINCIPI CHIAVE

FCS osserva e si riconosce pienamente nei principi contenuti nel Codice Etico della Società a cui si fa completo rinvio.

Si identificano di seguito altresì alcuni principi chiave a cui FCS si ispira per garantire la tutela dei tesserati e prevenire e contrastare i fenomeni di abuso, violenza e discriminazione:

- promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, e garanzia di uguaglianza, equità nonché valorizzazione delle diversità;
- i tesserati devono essere trattati con rispetto e dignità;
- garanzia del diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati quale valore prevalente rispetto al risultato sportivo;
- dovuta attenzione a situazioni di disagio, sia percepite direttamente che apprese indirettamente, con particolare riguardo alle circostanze coinvolgenti i minori;
- garanzia della parità di genere nella rappresentanza, nel rispetto delle normative vigenti;
- il calcio deve rappresentare un'esperienza sicura, positiva e inclusiva per tutti e, in particolare, per i minori, ai giusti ritmi, che permetta alle/agli atlete/i una crescita e uno sviluppo psico-fisico al meglio delle proprie possibilità;
- tutti, e, in particolare, i minori, hanno pari diritto alla tutela, alla protezione, alla promozione del loro benessere e alla partecipazione alle attività, 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;
- tutte le azioni a tutela dei tesserati e per la prevenzione dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione devono essere prese nel migliore interesse dei soggetti tesserati e di coloro che sono stati o possono essere vittima di fenomeni di abuso, violenza o discriminazione;
- le misure di salvaguardia devono essere inclusive e non discriminatorie, riconoscendo che alcuni soggetti possono essere a maggior rischio di abuso, violenza e discriminazione;
- è necessario prestare la dovuta attenzione a situazioni di disagio, sia percepite direttamente che apprese indirettamente, con particolare riguardo alle circostanze coinvolgenti i minori;
- l'attività sportiva deve essere svolta nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'atleta, tenendo in considerazione anche bisogni e interessi dello stesso;
- la trasparenza e l'apertura sono essenziali quando si tratta di tutela dei tesserati e di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione;
- il tema della tutela dei tesserati, specie se minori, e della prevenzione e del contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione deve essere affrontato con serietà e professionalità;

- è necessario mantenere la riservatezza dei dati personali delle persone coinvolte (comprese le persone che segnalano una possibile violazione, le persone che la subiscono e i soggetti che hanno commesso la violazione). Tali informazioni, posto il rispetto delle vigenti normative in materia, non devono essere divulgate, a meno che ciò non sia previsto dalla legge;
- devono essere rifiutati comportamenti razzisti e discriminatori;
- tutte le azioni intraprese devono muoversi in un contesto di legalità e rispettare tutte le normative vigenti.

## **7. LE FATTISPECIE RILEVANTI IN AMBITO SAFEGUARDING**

Ai sensi del presente Regolamento adottato dalla Società le condotte vietate rilevanti in ambito Safeguarding – che possono essere segnalate secondo le modalità stabilite nella Policy Whistleblowing adottata dalla Società – sono le seguenti:

- **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 sistemi digitali;

### Esempi di possibile abuso psicologico:

- imprecare verso un atleta, connotandolo come perdente per non aver giocato bene una partita o aver sbagliato un rigore;
  - prendersi gioco di un atleta o incoraggiare altri atleti a prendersene gioco;
  - fare favoritismi verso alcuni componenti della squadra, escludendo gli altri atleti.
- **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 lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti ad allenarsi, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. 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;

### Esempi di possibile abuso fisico:

- schiaffeggiare un atleta durante le sessioni di allenamento perché disturba

- o non ascolta le indicazioni dell'allenatore;
  - forzare atleti malati, infortunati o comunque doloranti ad allenarsi;
  - incoraggiare il gioco aggressivo, potenzialmente pericoloso per la salute degli atleti;
  - favorire il consumo di alcool o di sostanze vietate o 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 una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, 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;

Esempi di possibile abuso sessuale:

- fotografare atleti nudi nell'ambiente dello spogliatoio/sotto la doccia;
  - iniziare una relazione con un minore;
  - fare apprezzamenti fisici inappropriati verso un atleta.
- **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 documento, 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, 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);

Esempi di possibile bullismo e cyberbullismo:

- offendere con brutti soprannomi, parolacce o insulti;
  - deridere per l'aspetto fisico;
  - pubblicare online frasi o immagini che possono nuocere alla salute o allo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale dell'atleta.
- **comportamenti discriminatori:** qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

## **8. INIZIATIVE INTRAPRESE A LIVELLO ORGANIZZATIVO IN AMBITO SAFEGUARDING**

Con riferimento alla normativa in ambito Safeguarding, nell'ambito della propria operatività, si riportano di seguito – suddivise per processo – le iniziative e le attività che FCS ha implementato al fine di garantire il rispetto e la salvaguardia dei principi espressi dalla normativa.

Si segnala altresì che la Società ha individuato, all'interno di apposito allegato al presente Regolamento adottato dalla Società (Allegato 1), specifiche norme di condotta e protocolli/presidi ritenuti adeguati a mitigare il rischio di commissione di ogni condotta vietata dalla normativa Safeguarding, in linea con quanto previsto dal Modello Safeguarding "tipo" emanato dalla F.I.G.C.

- **Assunzione, gestione ed incentivazione del personale (ivi inclusi giocatori professionisti e staff tecnico)**

I Dirigenti di FCS preposti all'assunzione di nuovo personale (ivi inclusi giocatori professionisti e staff tecnico) e alla relativa gestione, devono accertarsi che il personale di FCS che lavora a contatto con gli atleti, e, in particolare, con i minori, sia adeguatamente valutato e selezionato, sia dal punto di vista della competenza professionale che dell'attitudine personale.

A tal proposito, il processo di selezione prevede l'acquisizione di documenti e autocertificazioni quali autodichiarazione per assenza di carichi pendenti, condanne,

denunce e/o querele per reati sessuali, di stalking o reati violenti o contro il benessere fisico/mentale delle persone, curriculum vitae che diano informazioni su attività lavorative svolte dal soggetto in precedenza, attestati/certificazioni/iscrizioni ad eventuali albi per la verifica delle necessarie qualifiche professionali richieste dalla mansione da ricoprire, nonché lo svolgimento di verifiche pre e post selezione/inserimento del soggetto di interesse. La documentazione relativa all'iter di selezione deve essere debitamente conservata in modo tale che sia possibile consultare tutti i dati dei profili selezionati e garantire la tracciabilità del processo di selezione.

Per impedire a soggetti non idonei di lavorare per FCS, nessun soggetto deve essere impegnato nelle attività prima che vengano portate a termine le verifiche di pre-inserimento e prima che venga raccolta tutta la documentazione necessaria.

Inoltre, il percorso lavorativo e, in particolare, la conformità alle previsioni del Regolamento Safeguarding adottato dalla Società del personale (ivi inclusi giocatori professionisti e staff tecnico) di FCS sono monitorati costantemente dal Responsabile contro Abusi, Violenze e Discriminazioni con il supporto dell'Ufficio Amministrazione.

- **Gestione del settore giovanile**

Per la tutela dei tesserati appartenenti al settore giovanile di FCS, oltre al Responsabile contro Abusi, Violenze e Discriminazioni, è individuato il Responsabile del Settore Giovanile, quale figura di riferimento che possa dialogare con i minori al fine di scorgere eventuali segni di malessere.

Nell'ambito dello svolgimento delle attività, sia sportive che non sportive, che coinvolgono minori, deve essere evitato che il minore rimanga solo con un unico collaboratore adulto e devono essere favoriti il coinvolgimento e la partecipazione di almeno due adulti. Si fa presente, tuttavia, che in situazioni particolari, che tendenzialmente sono riconducibili a servizi specifici resi da professionisti del proprio settore (es: colloquio psicologico, visita medica), può essere necessario e appropriato che il minore si trovi in presenza di un solo adulto, costituendo pertanto la fattispecie un'eccezione alla regola generale che prevede il coinvolgimento di almeno due adulti nelle attività che li riguardano. Inoltre, nell'esecuzione dell'attività sportiva, le attività con i minori – ove possibile – devono svolgersi in luoghi aperti, ad accesso libero e dove l'osservazione di quanto proposto ai minori sia sempre agevole, anche da parte di eventuali collaboratori di FCS non direttamente coinvolti nell'attività sportiva in oggetto. Inoltre, il numero di operatori sportivi deve essere sempre tale da garantire un'adeguata supervisione degli atleti, tenuto conto del contesto, dell'età e della abilità dei bambini e dei ragazzi coinvolti.

In generale, le attività in gruppo devono essere sempre preferite rispetto a lavori individuali che coinvolgono un solo minore e un adulto.

Inoltre, al fine di favorire il benessere dei giovani atleti, nonché l'inclusione e la valorizzazione delle diversità, in presenza di minori appartenenti a minoranze (es: genere,

etnia) la Società favorirà la loro equa suddivisione in squadre o gruppi di allenamento, con l'obiettivo di facilitarne l'integrazione, pur sempre considerando le capacità tecniche dei giovani atleti. FCS, infatti, riserva ad ogni tesserato attenzione, impegno e rispetto senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro.

In tale direzione, la Società - nella figura del Responsabile del Settore Giovanile - incoraggia momenti di condivisione tra minori in gruppo, specialmente all'aperto, nella natura o in aree condivise delle strutture di ricevimento degli atleti e promuove l'ascolto dei giovani atleti, al fine di intercettare eventuali criticità.

Nei casi in cui il minorenne abbia difficoltà/impossibilità a svolgere in autonomia un'attività, in assenza dei familiari, può essere supportato, dal tutore o da altro soggetto autorizzato che esercita la responsabilità genitoriale, che sarà chiamato a farsi carico dell'assistenza.

Sempre con riferimento alla gestione dei giocatori minorenni, si riportano di seguito le iniziative adottate da FCS nell'ambito di specifici ambiti e/o circostanze:

#### **- Facilities**

La Società assicura la supervisione continua dell'accesso ai siti di allenamento e alle facilities (es: spogliatoi) al fine di assicurare la tutela degli atleti, in particolare minori, e della loro privacy. L'accesso ai campi di allenamento è consentito solo al personale debitamente autorizzato. Laddove consentito, è garantito l'accesso alle strutture sportive durante allenamenti, partite e sessioni di prova a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale sui minori o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti.

In tale direzione, sono previsti meccanismi di controllo sull'ingresso e l'uscita dal centro di allenamento dei minori, convitto, campi di gioco, affinché i giovani calciatori siano sempre accompagnati da persone autorizzate.

In particolare, la responsabilità di supervisionare gli accessi agli spogliatoi è in capo all'allenatore e/o a chi conduce la sessione di allenamento. Tale figura deve assicurarsi che nessun minore rimanga da solo all'interno dell'impianto sportivo in assenza di personale che garantisca che tutti i bambini abbiano lasciato l'impianto secondo le regole previste.

Ai calciatori minori sono garantiti spogliatoi e bagni separati rispetto a quelli del personale sportivo e bagni e spogliatoi sono accessibili solo dall'interno della struttura sportiva, al fine di impedirne l'accesso a soggetti esterni non autorizzati. Inoltre, i servizi igienici hanno un dispositivo di chiusura interno facile da utilizzare e ben funzionante, al fine di garantire la privacy di ciascun individuo. Il personale adulto che debba entrare nelle aree di spogliatoi, bagni dedicati ai giovani calciatori/calciatrici è tenuto, prima di farlo, ad annunciarsi.

#### **- Trasferte e Trasporti**

L'autorizzazione del minore a trasferte e pernottamenti fuori sede è implicita nel tesseramento del minore. In tali circostanze, la Società assicura la partecipazione di almeno due componenti dello Staff per ogni trasferta e identifica l'allenatore della

squadra come punto di contatto tra famiglia e minori. La Società, in occasione di trasferte e ritiri, tiene sempre traccia, mediante apposito elenco, dei nominativi dello staff di accompagnatori interni (es. allenatori, preparatori, collaboratori ecc.).

In caso di attività che prevedano il pernottamento, non è consentita l'assegnazione ad un minore di una camera in condivisione con il personale dello staff tecnico, a meno che non vi sia un legame di parentela tra il minore e l'adulto, salvo particolari e comprovate esigenze e nulla osta da parte di genitori o tutori.

Rispetto all'organizzazione dei servizi di trasporto di minori, il Responsabile del Settore Giovanile raccoglie anticipatamente le informazioni in merito ai nominativi degli autisti e, tramite appositi controlli, anche con il supporto della Segreteria e dell'Ufficio Amministrazione, verifica che gli autisti siano esenti da condanne pregresse o processi in corso e sottoposti a sorveglianza sanitaria.

#### **- Stampa e comunicazione esterna**

La Società, nella figura del Responsabile del Settore Giovanile, si assicura che giornalisti e/o addetti stampa o comunicazione non rimangano da soli con i minori e, in caso di rapporti con minori, garantisce la presenza di un soggetto adulto supervisore autorizzato da FCS. Inoltre, nel corso di eventuali interviste, non devono essere richieste e/o fornite informazioni personali dei minorenni, quali contatti telefonici o indirizzi e-mail.

Analogamente a quanto previsto in ambito di sicurezza online (Cfr. paragrafo 7.3), per procedere con l'utilizzo di foto e/o video di minori e alla loro eventuale pubblicazione, al momento del tesseramento è richiesta la firma di una liberatoria da parte di chi esercita la responsabilità genitoriale sui minori.

#### **• Gestione dell'attività sportiva**

Nell'ambito della gestione dell'attività sportiva, sia maschile che femminile, inclusa quella relativa al settore giovanile, la Società adotta specifiche iniziative (formative e non) al fine di rendere effettiva l'inclusione, valorizzando le diversità dei suoi tesserati e assicurando un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e della inviolabilità della persona.

In particolare, il Direttore Sportivo, il Responsabile del Settore Femminile e il Responsabile del Settore Giovanile, ognuno per i propri ambiti di competenza, garantiscono che tecnici, atleti, dirigenti adottino un comportamento e utilizzino un linguaggio non discriminatorio.

FCS garantisce inoltre che i propri tesserati, dirigenti sportivi e tecnici:

- si astengano dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- prevenzano e disincentivino dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- evitino ogni contatto fisico con i tesserati, in particolare se minori;
- collaborino con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
- si astengano da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, specie se minori;
- promuovano un rapporto tra tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione,

prevenendo situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;

- rispettino e tutelino la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nell'attività sportiva.

FCS promuove anche programmi e altre iniziative volte a sensibilizzare gli atleti e il personale che lavora a loro stretto contatto, sulla prevenzione e la cura dei disturbi alimentari.

Gli atleti, che hanno sviluppato o potrebbero sviluppare un disturbo alimentare, sono indirizzati a professionisti sanitari in grado di fornire un'assistenza adeguata al rischio cui ciascun atleta è esposto (ad es. nutrizionisti).

Alle iniziative volte alla cura dei disturbi alimentari conclamati o potenziali, si affiancano le attività di formazione in materia di educazione alimentare, che fanno parte di più ampi programmi di sviluppo degli atleti e hanno l'obiettivo di favorire l'apprendimento delle conoscenze necessarie per l'adozione di strategie alimentari adeguate.

Sempre con riferimento alla gestione dell'attività sportiva, si riportano di seguito le iniziative adottate da FCS nell'ambito di specifici ambiti e/o circostanze:

#### **- Assistenza sanitaria**

Gli operatori sanitari che lavorano con gli atleti/e devono i) essere in possesso di titolo abilitante per esercitare la professione sanitaria; ii) essere regolarmente tesserati per la F.I.G.C. come operatori sanitario con la Società.

Nel caso in cui riscontrino segni o indicatori di lesioni, violenze e abusi sugli atleti/atlete assistiti/e, i medici sportivi e operatori sanitari sono tenuti ad attivarsi immediatamente, avvisando, a seconda dell'atleta coinvolto, il Responsabile del Settore Giovanile, il Responsabile del Settore Femmine, il Direttore Sportivo, nonché il Responsabile contro Abusi, Violenze e Discriminazioni.

Inoltre, durante le prestazioni di assistenza sanitaria (ad es. visita medica, assistenza post infortunio, trattamento fisioterapico) gli atleti 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.

I contatti di emergenza e le informazioni sanitarie rilevanti di ogni atleta devono essere raccolti e gestiti prima che le attività sportive/ordinarie abbiano inizio (attività fisica, partecipazione a pranzi e cene, ecc.) e, in caso di minori, tali informazioni devono essere disponibili per tutti coloro che hanno la responsabilità di prendersi cura di loro in tali eventi.

#### **- Sicurezza online**

Le immagini che risultino essere offensive o che potrebbero determinare una situazione di imbarazzo o di sfruttamento, quali ad esempio immagini in cui l'atleta non è completamente vestito, non devono mai essere acquisite e tanto meno divulgate e/o condivise online.

In particolare, con riferimento a luoghi e spazi in cui sono facilitati il contatto fisico e l'esposizione fisica (es: docce, spogliatoi, centri di allenamento) è fatto espresso divieto, in assenza di apposita autorizzazione, per tesserati, dirigenti, staff tecnico e, in generale, per qualsiasi persona che si trovi nei descritti ambienti di utilizzare telefoni cellulari per

registrare video e/o scattare fotografie di qualsivoglia genere non legate all'attività sportiva.

Per l'utilizzo/condivisione di immagini/video relativi a minori sui canali social ufficiali della Società è richiesta l'autorizzazione agli esercenti la responsabilità genitoriale sul minore.

L'atleta che si senta offeso dalla pubblicazione di materiale riferito alla sua persona, ovvero i genitori o i tutori o i legali rappresentanti del minore, possono inoltrare una richiesta di oscuramento, rimozione o blocco di qualsiasi dato personale diffuso in rete al personale competente di FCS, che si adopera per dare seguito alla richiesta interfacciandosi con il responsabile della pubblicazione e/o condivisione.

## **9. RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI**

In attuazione di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di Safeguarding, la Società, in persona dell'Amministratore Delegato, nomina il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di cui all'art. 10 del Regolamento F.I.G.C. per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni e di cui all'art. 5.2 delle Linee Guida F.I.G.C. per la prevenzione e il contrasto di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nel rispetto dei requisiti di competenza, autonomia e indipendenza richiesti per l'esercizio delle funzioni attribuite e ne dà informativa al Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile.

### **Funzioni e compiti**

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ha il compito di verificare l'applicazione delle politiche di Safeguarding, monitorare il rispetto delle prescrizioni contenute nella normativa Safeguarding, nel Modello per la Safeguarding e nel Codice Etico per la Safeguarding, stimolare i procedimenti disciplinari per le violazioni riscontrate, essere destinatario dei flussi informativi ed essere punto di riferimento per gli altri organi della Società.

In quanto soggetto preposto al monitoraggio delle politiche di Safeguarding, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, ricopre un ruolo di tutela nell'ambito della protezione dei tesserati da abusi, violenze e discriminazioni.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni svolge i seguenti compiti:

#### **a) attività di monitoraggio**

- monitora che la Società implementi le policy e le procedure di Safeguarding, in conformità con quanto previsto dalle Linee Guida F.I.G.C. e dalle normative vigenti e ne cura l'aggiornamento;
- verifica l'idoneità del Modello e del Codice Etico per la parte Safeguarding;
- verifica l'effettività e l'adeguatezza nel tempo del Modello per la parte Safeguarding e del Codice Etico per la parte Safeguarding al fine di prevenire il verificarsi di condotte lesive nei confronti dei tesserati, promuovendo, anche

previa consultazione con il Consiglio di Amministrazione della Società, tutte le azioni necessarie;

- vigila sul funzionamento del Modello organizzativo e di controllo e del Codice Etico per le parti di competenza e sulla loro osservanza da parte di tutti i destinatari. In particolare:
  - effettua verifiche periodiche, anche a sorpresa, presso le strutture della Società al fine di accertare che i comportamenti posti in essere nello svolgimento delle attività sportive siano rispettosi delle prescrizioni contenute nei documenti aziendali in materia di Safeguarding e corrispondano ai protocolli di controllo dagli stessi individuati;

**b) attività di impulso per l'aggiornamento del Modello e del Codice Etico per la parte di competenza**

- inoltra, se necessario, proposte di aggiornamento e/o correzione del Modello e del Codice Etico, nonché degli altri documenti aziendali, per la parte Safeguarding agli organi di amministrazione della Società e verifica successivamente l'attuazione e la funzionalità delle soluzioni adottate;
- monitora annualmente l'adeguatezza del Modello e del Codice Etico, nonché degli altri documenti aziendali, per la parte Safeguarding, sviluppando e attuando piani di azione ove siano riscontrate criticità e monitorandone lo stato di avanzamento;

**c) funzione consultiva**

- fornisce parere, ove richiesto, sulla rilevanza di determinate condotte;

**d) adozione di provvedimenti – a risposta immediata**

- adotta ogni iniziativa ritenuta necessaria, anche in via d'urgenza, per la prevenzione da forme di abuso, violenza e discriminazione;

**e) gestione dei flussi informativi in entrata e in uscita e delle segnalazioni**

- è destinatario di specifici flussi informativi che gli vengono trasmessi, con periodicità definite, dai referenti maggiormente coinvolti e interessati dalla normativa Safeguarding, come meglio descritti nell'Allegato 2 al presente Regolamento adottato dalla Società;
- relaziona ai vertici aziendali;
- gestisce le segnalazioni in ambito Safeguarding;
- collabora con l'Organismo di Vigilanza per gli aspetti di competenza;
- segnala le fattispecie di cui viene a conoscenza agli organi federali;

**f) cura dell'informazione e della formazione**

- promuove presso le competenti strutture della Società un adeguato e differenziato processo informativo e formativo rivolto ai destinatari del Modello attraverso idonee iniziative per favorire la diffusione, la conoscenza e la comprensione dei documenti aziendali adottati in ambito Safeguarding;

#### **g) stimolazione del procedimento sanzionatorio**

- accertata la violazione dei documenti aziendali in ambito Safeguarding, né da comunicazione alle funzioni competenti della Società al fine di attivare il procedimento sanzionatorio, previa proposizione della sanzione disciplinare da comminare. Resta fermo l'obbligo di segnalazione alla Commissione Federale e/o alla Procura Federale per l'adozione dei provvedimenti di competenza;

#### **h) collaborazione**

- collabora con le strutture della Società;
- si interfaccia con la Commissione Safeguarding della F.I.G.C. per le questioni attinenti alla Politica di Safeguarding;
- segnala alla Commissione Safeguarding della F.I.G.C. e alla Procura Federale eventuali condotte rilevanti e fornisce ogni informazione o documentazione richiesta;
- collabora con le autorità locali per sviluppare progetti sul territorio di sensibilizzazione relativi alle tematiche di Safeguarding.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazione svolge, in ogni caso, ogni altro compito/funzione attribuita dalla Società o prevista dalla normativa in materia.

#### **Poteri e doveri**

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati nel paragrafo precedente ed in ottemperanza con quanto disposto dall'art. 5, comma 2, delle Linee Guida F.I.G.C., il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ha il potere di:

- accedere ad ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento delle sue funzioni, nel rispetto comunque della normativa sul trattamento dei dati personali;
- effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche, audizioni e ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- avvalersi, nell'esercizio delle proprie funzioni e attività, del supporto tecnico delle funzioni interne alla Società;
- favorire la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ha il dovere di:

- documentare la propria attività e conservare tutte le informazioni, la documentazione, il materiale relativo ai controlli svolti, alle riunioni effettuate e comunque in generale tutto il materiale afferente all'espletamento dei suoi compiti;
- rispettare gli obblighi di riservatezza.

## **Requisiti**

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla Società, in persona dell'Amministratore Delegato, assicura competenza, autonomia e indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale. Non può essere nominato Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni chi ha subito una condanna penale, anche non definitiva, per reati non colposi.

A tal fine, la Società acquisisce il casellario giudiziario del soggetto candidato. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per lo svolgimento dei compiti di sua competenza, dispone di risorse finanziarie messe a disposizione dall'organo amministrativo della Società (c.d. budget).

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, nell'esercizio dei propri compiti e nei limiti delle risorse finanziarie attribuite, può avvalersi dell'operato di consulenti esterni tenendo informata la Società.

Per lo specifico ruolo che è chiamato a svolgere, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato possiede un profilo professionale e personale che garantisce autonomia di giudizio, autorevolezza, eticità della condotta. In particolare, il soggetto individuato:

- ha conoscenza dei principali processi tipici del settore;
- ha conoscenze tali da consentire l'identificazione delle fattispecie rilevanti per l'applicazione delle politiche di Safeguarding e l'attività di mappatura delle situazioni specifiche di rischio;
- ha capacità di individuazione e valutazione degli impatti che il contesto normativo di riferimento è suscettibile di produrre nella Società.

Il Responsabile contro abuso, violenze e discriminazioni si adopera per migliorare le proprie conoscenze, capacità e competenze attraverso un aggiornamento professionale continuo.

## **Nomina, durata in carica e cessazione**

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è nominato dalla Società, in persona dell'Amministratore Delegato, nel rispetto dei requisiti di competenza, autonomia e indipendenza richiesti per l'esercizio delle funzioni attribuite, dandone informativa al Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile.

La nomina è conferita annualmente ed è rinnovabile. In ogni caso, il Responsabile rimane in carica fino alla nomina del proprio successore, salvo quanto successivamente previsto.

La cessazione della carica può essere determinata, oltre che dalla scadenza del termine, anche da rinuncia, revoca o morte del Responsabile.

La rinuncia da parte del Responsabile può essere esercitata in qualsiasi momento, salvo congruo preavviso, e deve essere comunicata ai competenti organi della Società per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

La revoca dell'incarico può essere deliberata dai competenti organi della Società per giusta causa ed in ogni caso sentito l'interessato.

In particolare, e a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- un grave inadempimento dei doveri gravanti sul Responsabile, così come definiti nel presente Modello, nel Codice Etico e nelle Linee Guida F.I.G.C.;
- mancata collaborazione con gli altri membri della Società;
- stasi operativa;
- colpevole inerzia (es. mancato o ritardato svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo);
- mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione;
- sentenza di condanna o di patteggiamento, anche non definitive, emesse nei confronti del Responsabile per un reato non colposo;
- violazione degli obblighi di riservatezza inerenti all'esercizio della funzione di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- venir meno di uno dei requisiti richiesti per ricoprire il ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

In caso di cessazione per qualunque causa del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni la Società provvede senza indugio alla sua sostituzione.

## **10. SEGNALAZIONI SAFEGUARDING**

La Società garantisce un sistema affidabile e sicuro di segnalazione di Violazioni, che garantisce la riservatezza del segnalante e della segnalazione limitando, tra l'altro, la circolazione di tutte le informazioni relative alla segnalazione stessa.

Chiunque abbia conoscenza di una violazione della regolamentazione aziendale in materia di Safeguarding e/o di comportamenti anche solo potenzialmente lesivi che potrebbero integrare una fattispecie di abuso, violenza, discriminazione è tenuto a darne immediata comunicazione al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite gli appositi canali di segnalazione, in forma scritta e/o in forma orale, messi a disposizione dalla Società raggiungibili a questo [link](#) e secondo le modalità descritte all'interno della Policy Whistleblowing adottata da FCS, a cui si rinvia per maggiori dettagli. In particolare, il segnalante ha anche la possibilità di richiedere un incontro diretto al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, il quale garantisce lo svolgimento dell'incontro entro un termine ragionevole.

La segnalazione sarà ricevuta e gestita dal Responsabile contro abusi, violenze e

discriminazioni.

Ove la segnalazione Safeguarding riguardi il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni questa verrà gestita direttamente dal Team Whistleblowing, che avrà accesso completo alla Piattaforma Whistleblowing per finalità di supervisione, monitoraggio e backup.

Con riferimento alle segnalazioni Safeguarding, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può predisporre, nel rispetto dell'obbligo di riservatezza, una relazione periodica o puntuale delle indagini effettuate e delle evidenze emerse da condividere con il Vertice Aziendale e con l'Organismo di Vigilanza. Quest'ultima:

- descrive sinteticamente la segnalazione ricevuta;
- riassume l'iter e l'esito della indagine;
- contiene eventuale sintesi delle azioni poste in essere per sopperire alle violazioni eventualmente riscontrate ed assicura che queste non si verifichino in futuro.

Le violazioni riscontrate in ambito Safeguarding devono essere comunicate alla Commissione Safeguarding della F.I.G.C. e, ove competente, anche alla Procura Federale, previo coordinamento con la medesima commissione Safeguarding.

## **11. FORMAZIONE E INFORMAZIONE**

FCS si impegna, nel rispetto dell'art. 11, comma 3, lett. d), delle Linee Guida F.I.G.C., a diffondere la conoscenza della normativa Safeguarding e della regolamentazione aziendale in materia a tutti i Destinatari, anche tramite specifiche iniziative formative, con cadenza periodica.

È raccomandata a tutti i Destinatari la massima serietà nel partecipare alle sedute di formazione, nonché ai momenti di supervisione e reciproco confronto sulle tematiche Safeguarding.

L'attività di formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità in funzione: i) della qualifica dei tesserati (atleti, dirigenti, ecc.) e della loro età; ii) del livello di rischio nell'area in cui operano.

L'ingiustificata assenza all'attività di formazione da parte dei destinatari della stessa costituisce una violazione dei principi contenuti nella regolamentazione aziendale in materia di Safeguarding nonché nel Codice Etico e, pertanto, potrà essere sanzionata ai sensi di quanto indicato nel paragrafo sul sistema sanzionatorio.

La Società garantisce la trasmissione delle informazioni in materia di Safeguarding, prevedendo tra l'altro:

- la disponibilità presso la reception della sede della Società e la pubblicazione sul proprio sito web del presente Regolamento Safeguarding adottato dalla Società, dando specifica evidenza del nominativo del Responsabile contro abusi, violenze

- e discriminazioni nominato;
- la comunicazione immediata dell'adozione del presente documento nonché degli eventuali successivi aggiornamenti al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e alla Commissione Federale delle politiche di Safeguarding;
- l'obbligo, al momento del tesseramento, di informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura delle calciatrici e dei calciatori, dell'esistenza del presente Regolamento Safeguarding adottato dalla Società nonché del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- l'obbligo di immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, alla Commissione federale delle politiche di Safeguarding nonché alla Procura Federale ove competente;
- la diffusione e pubblicizzazione periodica presso i tesserati delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi in ambito Safeguarding;
- la diffusione e l'accesso a materiali informativi finalizzati 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 diffusione e la pubblicizzazione presso i tesserati di ogni altra politica di Safeguarding adottata dalla F.I.G.C. nonché dalla Società.

## 12. SISTEMA SANZIONATORIO

Costituisce illecito disciplinare ed è pertanto sanzionabile:

- qualsiasi forma di abuso, violenza o discriminazione;
- la violazione delle disposizioni contenute all'interno del Modello Safeguarding e del Codice Etico, nonché degli altri documenti in materia Safeguarding;
- l'omissione o la violazione, anche singola, di qualsiasi protocollo o prescrizione dei documenti Safeguarding;
- l'ostacolo ai controlli e l'ingiustificato impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti incaricati dei controlli sulle procedure e sulle decisioni, incluso il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, e altre azioni finalizzate alla violazione o elusione del sistema di controllo, come la distruzione o l'alterazione della documentazione prescritta dal Modello per la parte Safeguarding;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, così come prescritta per le situazioni specifiche di rischio;
- qualsiasi atto di vittimizzazione secondaria nei confronti di un segnalante;
- eventuali abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede, come previsto dall'art. 7, comma 1, lett. f delle Linee Guida F.I.G.C.

Con specifico riferimento ai dirigenti, costituisce altresì illecito disciplinare:

- la mancata formazione e/o il mancato aggiornamento e/o l'omessa comunicazione al personale operante alle proprie dipendenze delle procedure e delle prescrizioni

Safeguarding;

- l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello per la parte Safeguarding e degli altri documenti in materia da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree specifiche di rischio;
- l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e delle prescrizioni dei documenti aziendali Safeguarding.

Nelle ipotesi sopra menzionate si prevede l'applicazione delle sanzioni disciplinari indicate nel Sistema Disciplinare contenute nel Modello 231 della Società, che si intende qui integralmente richiamato.

Quando il soggetto autore dell'infrazione è un minore, prima di proporre la sanzione, quantomeno per le infrazioni più gravi, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni si confronta con il presidio della F.I.G.C.

Si rappresenta, inoltre, che il Codice di Giustizia Sportiva all'art. 28-bis "*Contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni*" prevede sanzioni per i tesserati e per le Società sportive, nei casi ivi tipizzati.

Il Rispetto della normativa e della regolamentazione aziendale in materia Safeguarding è richiesto anche ai collaboratori e, in via generale, a tutti i soggetti terzi. Ogni comportamento posto in essere da tali soggetti in violazione delle previsioni in ambito Safeguarding potrà determinare anche la richiesta di risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento da parte della Società qualora da tale comportamento derivino ad essa dei danni.

### **13. AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO SAFEGUARDING DELLA SOCIETÀ**

Il presente Regolamento adottato dalla Società sarà oggetto di regolare revisione al fine di garantirne nel tempo l'allineamento con i requisiti normativi od organizzativi in costante evoluzione.