

# SAFEGUARDING



**REGOLAMENTO  
E NORMATIVA DI RIFERIMENTO**





## SAFEGUARDING INTRODUZIONE

Il safeguarding nello sport è un concetto fondamentale per garantire la sicurezza e il benessere di tutti i partecipanti, soprattutto dei minori e delle persone vulnerabili. Ma cos'è esattamente il safeguarding e perché è così importante?

### Che Cos'è il Safeguarding?

Il safeguarding si riferisce a tutte le misure e le pratiche adottate per proteggere i bambini, i giovani e le persone vulnerabili da abusi, maltrattamenti e sfruttamenti. Nel contesto sportivo, questo significa creare un ambiente sicuro dove tutti possano partecipare alle attività senza timore di subire danni fisici o emotivi.

### Perché il Safeguarding è Importante nello Sport?

Nello sport, i giovani atleti sono particolarmente vulnerabili a vari tipi di abusi, inclusi abusi fisici, emotivi e sessuali. Il safeguarding mira a prevenire questi abusi e a rispondere adeguatamente in caso di segnalazioni di comportamenti inappropriati. Garantire la sicurezza degli atleti non solo protegge la loro salute e il loro benessere, ma promuove anche un ambiente positivo e inclusivo.

### Principali Componenti del Safeguarding nello Sport:

- **Protezione dei Minori:** Implementazione di politiche e procedure specifiche per prevenire abusi e maltrattamenti.
- **Formazione e Sensibilizzazione:** Educazione di allenatori, volontari e staff sul riconoscimento e la gestione dei segnali di abuso.
- **Screening e Controlli:** Verifica dei precedenti penali e delle referenze di chi lavora a stretto contatto con i minori.
- **Ambiente Sicuro:** Assicurarsi che le strutture sportive siano sicure e che le attività siano organizzate per minimizzare i rischi.
- **Politiche di Segnalazione:** Procedure chiare per la segnalazione e la gestione di preoccupazioni o incidenti.
- **Coinvolgimento dei Genitori:** Informare e coinvolgere i genitori nelle politiche di safeguarding.
- **Supporto agli Atleti:** Fornire supporto emotivo e psicologico agli atleti in caso di necessità.

### Come Implementare il Safeguarding nello Sport?

- **Sviluppare Linee Guida Chiare:** Ogni organizzazione sportiva dovrebbe avere linee guida dettagliate sul safeguarding.
- **Formazione Continua:** Offrire corsi di formazione regolari per tutto il personale.
- **Creare un Ambiente Aperto:** Incoraggiare la comunicazione aperta e il dialogo tra atleti, allenatori e genitori.





- **Monitoraggio e Valutazione:** Controllare regolarmente le politiche di safeguarding per assicurarsi che siano efficaci e aggiornate.

## Conclusioni

Il safeguarding nello sport è essenziale per garantire che tutti i partecipanti possano godere delle attività sportive in un ambiente sicuro e protetto. Implementare pratiche di safeguarding efficaci non solo protegge i giovani atleti ma promuove anche la fiducia e la partecipazione nello sport.

Il nostro consiglio generale da dare tutta la comunità ed in particolare a tutti coloro che a qualunque titolo vengano a contatto con un'organizzazione sportiva è quello di assicurarsi sempre che quest'ultima adotti tutte le misure necessarie per il safeguarding. Solo così potremo garantire un futuro sicuro e positivo per tutti i nostri atleti





# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELLA RIVAROLESE 1906 SSD

Modello adottato con delibera del Consiglio Direttivo assunta nella riunione del 12/12/2024

Nota Metodologica: il presente modello (d'ora in poi MOGC) è redatto secondo le linee guida dell'ente di affiliazione, è conforme a quanto previsto dall'articolo 33 del d.lgs 36/2021, dall'articolo 16 del d.lgs 39/2021 (e più in generale da tutta la Riforma dello Sport e di tutti i suoi atti conseguenti, compresi i Decreti attuativi), dalla delibera di Giunta Nazionale del CONI n°255 del 25 luglio 2023 e al titolo III e IV dei Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione emanati dall'Osservatorio Permanente Coni per le politiche di safeguarding.

Obiettivo del MOGC è la tutela dei minori e 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. LA RIVAROLESE 1906 SSD deve altresì tendere al raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere, diversità RIVAROLESE 1906 SSD e inclusione nonché al monitoraggio periodico dei risultati.

Ai minori che praticano attività sportiva si deve applicare quanto previsto dal d.lgs 4 marzo 2014, n° 39, recante attuazione della direttiva 2011/93/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 13 dicembre 2011 relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile.

A tal fine, LA RIVAROLESE 1906 SSD intende provvedere ad individuare le più opportune misure e procedure di prevenzione e contrasto verso ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata in ogni forma, anche omissiva, o commissiva mediante omissione, e/o modalità, di persona o tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network, blog, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche.

## Piccolo Glossario:

MOGC: "Modello di Organizzazione e Controllo". Per una SSD è il documento con cui si definiscono le procedure per:

- Prevenire e ridurre il rischio di abusi, violenze e discriminazione;
- Dare le istruzioni a chi volesse segnalare un abuso, violenza o discriminazione su come farlo;
- Far sì che la SSD abbia una persona preposta ad agire correttamente in caso di segnalazione di un abuso, violenza o discriminazione.

RECAVID: "Responsabile contro Abusi, Violenze e Discriminazioni". Per una SSD è il responsabile preposto a ricevere le segnalazioni di abusi, violenze e





discriminazioni e ad agire in conseguenza delle stesse.

**CDC: "Codice di Condotta".** Per una SSD è il documento fornito a tutti coloro che a qualsiasi titolo gravitano nell'Associazione (atleti, tutori legali degli atleti, istruttori, dirigenti etc) in cui si sono spiegati i comportamenti corretti che i diversi partecipanti devono tenere tra di loro per ridurre la possibilità che si ingenerino abusi, violenze e discriminazioni.

**PARTECIPANTI:** In una SSD sono tutti coloro che a qualsiasi titolo gravitano attorno alla vita associativa (atleti, tutori legali degli atleti, istruttori, dirigenti etc)

**SAFEGUARDING: "Salvaguardia"** è un termine inglese che identifica l'azione di tutelare i partecipanti alla vita della SSD dalla possibilità di subire, o continuare a subire, abusi, violenze e discriminazioni.

**SAFEGUARDING OFFICER: "Ufficiale di Salvaguardia"** è un termine inglese per identificare il preposto alla gestione delle segnalazioni di abusi, violenze e discriminazioni **INTERNO** all'ente sportivo nazionale riconosciuto dal CONI/FICG cui la SSD è affiliata.

**EARLY-WARNING: "Avviso Precoce"** è un termine inglese per definire la necessità di saper leggere i segnali che permettono di identificare il prima possibile che si svolga, o si stia già svolgendo, un abuso, violenza o discriminazione.

**QUICK-RESPONSE: "Risposta veloce"** è un termine inglese per definire la necessità di saper agire velocemente ed efficacemente ad una segnalazione di abuso, violenza o discriminazione.

## Struttura organizzativa della Società

La struttura organizzativa prevede:

- Assemblea dei Soci: organo sovrano della Società.
- Consiglio Direttivo: responsabile della gestione ordinaria e straordinaria della Società.
- Presidente: rappresentante legale della Società.
- Segretario: responsabile della gestione amministrativa.
- Responsabile organizzativo dell'attività Scuola Calcio
- Responsabile Tecnico dell'attività di Scuola Calcio
- Responsabile organizzativo del Settore Giovanile.





- Responsabile tecnico del Settore Giovanile
- Responsabile dell'Area Psicologica Tutela Minori.
- Responsabile del Safeguarding.
- Allenatori e Collaboratori: personale tecnico e di supporto.

## **ARTICOLO 1. Diritti e doveri dei soci, tesserati ed atleti della RIVAROLESE 1906 SSD**

Diritto fondamentale di chiunque partecipi alle attività della RIVAROLESE 1906 SSD è quello di essere trattato con rispetto e dignità, nonché di essere tutelato da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei partecipanti costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo. Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti dei partecipanti.

La SSD, col presente modello, adotta misure per assicurare l'effettività dei diritti di cui al periodo precedente e le relative tutele, con particolare riguardo alla tutela dei minori. Adotta, altresì, ogni necessaria misura per favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale dei partecipanti, la loro effettiva partecipazione all'attività sportiva nonché la piena consapevolezza di tutti i partecipanti in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

### **In particolare, la SSD persegue:**

- a. La promozione di una cultura e di un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i partecipanti alla vita associativa (da qui in poi definiti solo come "partecipanti"), in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- b. La consapevolezza dei partecipanti in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- c. L'individuazione e l'attuazione di adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, anche in conformità con le raccomandazioni del Safeguarding Officer dell'ente di affiliazione nazionale, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di partecipanti minori;
- d. La gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza o discriminazione e tutela dei segnalanti;
- e. L'informazione e la formazione dei partecipanti, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- f. La partecipazione della SSD e dei partecipanti alle iniziative organizzate dall'ente di affiliazione nell'ambito delle politiche di safeguarding adottate;

S.S.D. RIVAROLESE 1906-Società Sportiva Dilettantistica a Responsabilità Limitata

P.IVA 10145020011 - C.F. 95017590019

Sede: Rivarolo C.se(TO) via Trieste n.84 - Sede operativa Scuola Calcio: Rivarolo C.se(TO) via Merlo n.19

Matricola FIGC n. 930381 Affiliazione CSI - Centro Sportivo Italiano n. 01001329-

Iscrizione al Registro Nazionale CONI delle Associazioni e Società Sportive dilettantistiche n. 97115

Email: [info@rivarolese2009.it](mailto:info@rivarolese2009.it) PEC: [rivarolese2009\\_ssd@pec.it](mailto:rivarolese2009_ssd@pec.it)





- g. Il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di safeguarding della SSD.

## ARTICOLO 2. Durata del MOGC

Il presente documento ha validità quadriennale e si intende tacitamente rinnovato qualora non fosse necessario aggiornarlo. La SSD provvederà alla revisione o aggiornamento dello stesso ogni qual volta sia necessario al fine di recepire eventuali modifiche e/o integrazioni del proprio ente di affiliazione di cui persegue le linee guida di riferimento.

I modelli organizzativi e i codici di condotta devono essere comunque soggetti a un costante monitoraggio e valutazione per garantire la loro efficacia. Periodicamente, sarà necessario effettuare una revisione delle politiche e delle procedure per adeguarle alle nuove normative o buone pratiche emergenti.

## ARTICOLO 3. Principi fondamentali perseguiti dalla SSD e fattispecie di abuso, violenza e discriminazione

La SSD prevede il rispetto dei principi fondamentali di non discriminazione, parità di genere, uguaglianza nell'attività sportiva e trasparenza così come richiamati nel Codice Etico adottato dall'ente di affiliazione.

Il presente documento prevede la lotta e il contrasto alle seguenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione:

- a. L'abuso psicologico;
- b. L'abuso fisico;
- c. La molestia sessuale;
- d. L'abuso sessuale;
- e. La negligenza;
- f. L'incuria;
- g. L'abuso di matrice religiosa;
- h. Il bullismo e il cyberbullismo;
- i. I comportamenti discriminatori.

Nel dettaglio si intendono:

- a. Per "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;
- b. Per "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 ad allenarsi nonostante ammalati, infortunati o comunque doloranti, 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;

- c. Per “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;
- d. Per “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;
- e. Per “negligenza” il mancato intervento di un dirigente, istruttore o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamenti, o condotte, o atti 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;
- f. Per “incuria” la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- g. Per “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;
- h. Per “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).





- i. Per "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.

## ARTICOLO 4. Pubblicazione del MOGC

Il presente documento viene redatto seguendo le linee guida del proprio ente di affiliazione nazionale riconosciuto dal CONI. In particolare LA RIVAROLESE 1906 SSD segue le linee guida delle FIGC approvate con delibera il 28 agosto 2023 e ss.

Il presente documento dovrà essere pubblicato sul sito internet della SSD (se esistente) ed affisso nella bacheca sociale. Lo stesso deve essere inoltrato, se istituito, al Safeguarding Officer presso il proprio ente di affiliazione nazionale.

## ARTICOLO 5. Misure e procedure di Safeguarding

La SSD si impegna a mettere in atto modalità di prevenzione e gestione del rischio in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni, protocolli di contenimento del rischio stesso e la gestione delle segnalazioni, prevedendo:

### PREVENZIONE E GESTIONE DEI RISCHI

Con riferimento a quanto previsto dai precedenti articoli, la SSD si impegna a:

- Assicurare l'accesso ai locali durante allenamenti e sessioni di prova (soprattutto di partecipanti minori) a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati;
- Creare una cultura del rispetto del corpo e della fisicità altrui, disincentivando – laddove possibile - il contatto fisico al di fuori del gesto sportivo. Laddove fosse necessario per la sicurezza dell'atleta in fase di allenamento o utile a scopo didattico questo dovrebbe avvenire solo chiedendo preventivamente il permesso allo stesso e sempre alla presenza consapevole di terzi (e, in caso di atleti minorenni, meglio se alla presenza d almeno uno di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati);
- Vigilare sugli ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica (come spogliatoi, docce, etc.), favorendo l'utilizzo differenziato degli stessi tra i generi, la non commistione tra diverse fasce d'età e la presenza contemporanea di più partecipanti;
- Vigilare durante le trasferte con riferimento esemplificativamente alla sistemazione in hotel, agli spostamenti e in generale ai rapporti tra partecipanti e istruttori al di fuori dell'allenamento e dei singoli eventi "fuori casa"; in particolare sarà favorita la presenza di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati. In caso di pernotto sarà favorito l'utilizzo differenziato delle camere degli stessi tra i generi, la non commistione tra diverse fasce d'età e la presenza contemporanea di più partecipanti;
- Incentivare l'utilizzo di patti "di corresponsabilità o collaborazione" tra atleti, istruttori, dirigenti, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura dei partecipanti;



- f. Provvedere alla formazione obbligatoria e ai corsi di aggiornamento previsti in materia di safeguarding, dandone prova tramite attestati di partecipazione;
- g. Sensibilizzare sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;
- h. Controllare il casellario giudiziario e dei carichi pendenti di istruttori, dirigenti e altri soggetti a contatto con coloro che partecipano alle attività della SSD, a partire dagli atleti minorenni;
- i. Vietare ad istruttori e dirigenti sia in allenamento che in trasferta di condividere con i partecipanti minorenni bagni, spogliatoi, stanze e altri spazi comuni;
- j. Prevedere l'obbligo dell'affiancamento all'istruttore di almeno un altro membro dello staff durante gli spostamenti dei partecipanti in trasferta, durante gli allenamenti ed in tutte le occasioni in cui il tecnico accompagni i partecipanti a casa; se il partecipante è minorenne occorre prevedere l'obbligo di autorizzazione di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati;
- k. Incentivare al rispetto dei principi fondamentali di non discriminazione e non violenza da parte di tutti i partecipanti alla vita della SSD nell'ambito, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, di allenamenti, condivisione di spazi comuni come gli spogliatoi, competizioni ed eventi;
- l. La promozione di buone pratiche e adeguati strumenti di early-warning, al fine di favorire l'emersione di comportamenti lesivi e l'evitare eventuali comportamenti strumentali.

## CONTRASTO DEI COMPORTAMENTI LESIVI E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Con riferimento a quanto previsto dai precedenti articoli, la SSD:

- a. Nomina il proprio Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (d'ora in poi ReCAVID), in possesso dei requisiti e secondo le modalità previste nell'articolo 6 del presente MOCG, attribuendo lui i Poteri, le Funzioni e le Responsabilità di Legge;
- b. Dà ampia pubblicità a soci, tesserati e staff della ASD della nomina del ReCAVID, nonché all'ente di affiliazione nazionale e al Safeguarding Officer dello stesso, anche attraverso la pubblicazione in bacheca soci della nomina e la pubblicazione della notizia sui propri social network e sito web.

Il ReCAVID dell'SSD:

- a. È tenuto a controllare quotidianamente la propria casella di posta elettronica preposta alle segnalazioni di comportamenti lesivi (siano essi di abuso, violenza e/o discriminazione) e alle comunicazioni di cui al presente MOGC avendo cura della tutela dei segnalanti (garantendo riservatezza e anonimato) e all'assistenza delle vittime. Solo nel caso di una segnalazione che coinvolga un minore come presunta vittima dovrà informarne immediatamente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati, a condizione che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza di tale minore.
- b. È tenuto a prendere adeguati e proporzionali provvedimenti di quick-response, in ambito endoassociativo, da adottare in caso di presunti comportamenti lesivi, anche in coordinamento col Safeguarding Officer dell'ente di affiliazione della SSD, attuandone le relative raccomandazioni.





c. Prevenire qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei partecipanti, tutelandone l'anonimato e la riservatezza, 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.
- Provvedere all'espulsione e comunque all'allontanamento di coloro che effettuino segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede. In ogni caso i provvedimenti di cui alle lettere precedenti devono rispettare il principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni ovvero qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psico-fisiche), ferme restando le procedure e le sanzioni previste dall'ordinamento del proprio ente di affiliazione nazionale.

## **ARTICOLO 6. Nomina, individuazione e pubblicizzazione del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.**

La SSD deve provvedere alla nomina di un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (d'ora in poi ReCAVID) di cui deve garantire la competenza e l'autonomia.

Modalità di nomina: la nomina deve avvenire tramite apposita decisione e votazione verbalizzata del Consiglio Direttivo della SSD.

### **Requisiti:**

- Avere un Curriculum di provata competenza ed esperienza in ambito di associazionismo sportivo o educativo o psicologico o legale o nei servizi sociali della\_Pubblica\_Amministrazione\_italiana;
- Saper utilizzare gli strumenti informatici di base tra cui la posta elettronica, la navigazione\_web\_e\_i\_social\_network;
- Non aver riportato condanne penali anche non passate in giudicato per i seguenti reati: art 600-bis (prostituzione minorile); 600-ter (pornografia minorile), 600-quater (detenzione o accesso a materiale pornografico), 600-quater.1 (Pornografia virtuale), 600-quinquies (iniziativa turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi discriminazione etnica e religiosa), 604-ter, (circostanze aggravanti) 609-bis (violenza sessuale), 609-ter (circostanze aggravanti), 609-quater (atti sessuali con minorenne), 609-quinquies (corruzione di minorenne), 609-octies (violenza sessuale di gruppo), 609- undecies (adescamento di minorenni).





- Non aver riportato nell'ultimo decennio, salvo riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte del CONI/FIGC o di organismi sportivi internazionali riconosciuti;
- Preferibilmente aver praticato sia direttamente che indirettamente attraverso i propri congiunti, gli sport praticati dalla SSD da cui è incaricato.

### Funzioni:

il ReCAVID ha l'obbligo di controllare quotidianamente l'arrivo di eventuali segnalazioni di abusi, violenze o discriminazioni nella SSD cui è incaricato e di agire immediatamente rispetto ad esso, nei modi e nelle forme che ritiene più opportuni, secondo questi principi:

- Tutela dell'anonimato del segnalante;
- Tutela della sicurezza e della privacy della potenziale vittima di abusi, violenze o discriminazioni.

Nel caso di una segnalazione che coinvolga un minore come presunta vittima, i genitori o il tutore legale del minore devono essere informati, a condizione che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza di tale minore. Il ReCAVID ha l'obbligo di immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Safeguarding Officer dell'ente di affiliazione nazionale della SSD.

### Poteri:

il ReCAVID ha pieno accesso alle informazioni, ai documenti e alle strutture sportive, anche mediante audizioni senza preavviso, con soci, atleti, tesserati e più in generale di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

**Durata dell'incarico:** la durata è quadriennale e simmetrica all'incarico del Consiglio Direttivo.

### Responsabilità:

il ReCAVID, una volta ricevuta una segnalazione di abuso, violenza o discriminazione assume la responsabilità della eventuale inazione della ASD nei confronti sia delle vittime che dei testimoni che dell'ente di affiliazione nazionale che della ASD stessa.

**Pubblicizzazione:** tale nomina deve essere senza indugio pubblicata sulla homepage dell'SSD (se esistente) e/o affissa presso la sede della medesima nonché comunicata al Responsabile dell'ente di affiliazione delle politiche di Safeguarding (anche detto Safeguarding Officer). Insieme a tale nomina deve essere di semplice reperibilità l'indirizzo mail con cui poter comunicare con il ReCAVID.

### Art.7 MISURE E SANZIONI applicabili dalla SSD e dal ReCAViD

Le misure e le sanzioni poste in essere potranno andare dall'ammonimento verbale fino alla sospensione e alla cessazione del rapporto di collaborazione o sportivo, fatti salvi i provvedimenti emanati dagli Organi di giustizia federali, che potrebbero sommarsi a momenti di formazione e sensibilizzazione aggiuntivi.





## **CODICE DI CONDOTTA per la tutela dei minori e la prevenzione di Abusi, Violenze e Discriminazioni della RIVAROLESE 1906 SSD**

Codice adottato con delibera del Consiglio Direttivo assunta nella riunione del 12/12/2024

Nota Metodologica: il presente Codice di Condotta (d'ora in poi CDC) è redato secondo le linee guida dell'ente di affiliazione nazionale e nel rispetto del Modello di Organizzazione e Controllo (MOGC) della SSD.

Obiettivo del CDC è la tutela dei minori e la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Valore del CDC: il presente Codice riflette i valori di civiltà, lealtà, correttezza, probità, rispetto e spirito sportivo e definisce i comportamenti da tenere in base al ruolo di ciascun soggetto impegnato nelle attività, rilevanti non solo dal punto di vista etico ma anche legale. Il CDC non è solo un elenco di ciò che si deve o non si deve fare: rappresenta un'assunzione di responsabilità che sancisce l'impegno nella tutela dei minori e nella creazione di un ambiente sicuro per la pratica sportiva. Con la sottoscrizione del Codice si fanno propri i principi e i valori della ASD facendosene ambasciatori e promotori.

### **FINALITÀ del CODICE DI CONDOTTA**

Il presente Codice stabilisce obblighi, divieti, standard di condotta e buone pratiche finalizzate:

- a. Al rispetto dei principi di lealtà, probità e correttezza;
- b. All'educazione, alla formazione e allo svolgimento di una pratica sportiva sana;
- c. Alla piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d. Alla creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo che garantisca la dignità, l'uguaglianza, l'equità e il rispetto dei diritti dei tesserati, in particolare se minori;
- e. Alla valorizzazione delle diversità;
- f. Alla promozione del pieno sviluppo della persona-atleta, in particolare se minore;
- g. Alla promozione da parte di dirigenti e tecnici al benessere dell'atleta;
- h. Alla effettiva partecipazione di tutti i tesserati all'attività sportiva secondo le rispettive aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
- i. Alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione.

Il presente Codice prevede inoltre disposizioni:

- a. Per la rimozione degli ostacoli che impediscono la promozione del benessere dell'atleta, in particolare se minore, e dello sviluppo psico-fisico dello stesso secondo le relative aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;





- b. Per la rimozione degli ostacoli che impediscono la partecipazione dell'atleta alle attività, 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.

## **ARTICOLO 1. DOVERI E OBBLIGHI di TUTTI i PARTECIPANTI ALLA VITA ASSOCIAТИVA (Atleti, Tutori legali degli atleti, Istruttori, dirigenti etc).**

- a. Rispettare e tutelare i diritti, la dignità e il valore di tutti gli atleti coinvolti, indipendentemente dalla loro età, colore della pelle, origine etnica, nazionale o sociale, sesso, disabilità, lingua, religione, opinione politica, stato sociale, orientamento sessuale o qualsiasi altra ragione. A tutti si richiede un comportamento civile e antidiscriminatorio teso a non ignorare, facilitare o anche collaborare tacitamente in attività che implicano un'ingiusta discriminazione o atti di bullismo;
- b. Non assumere o tollerare comportamenti o linguaggi offensivi nei confronti di qualsiasi soggetto coinvolto nelle attività.

## **ARTICOLO 2. OBBLIGHI DELL'ASSOCIAZIONE**

- a. L'Associazione è tenuta a comunicare il contenuto del Modello a tutti coloro che devono rispettarlo, inclusi i genitori o tutori dei Tesserati/Associati, fornendo i contatti del Responsabile e le caselle PEC e PEO per eventuali segnalazioni. Questo può essere fatto affiggendo una copia presso la sede legale, distribuendo copie ai Tesserati e Associati, pubblicandolo sulla homepage del sito (se disponibile) o tramite link sui social media, oppure inviando una copia digitale tramite email ai Tesserati/Associati e ai loro genitori o tutori legali.
- b. L'Associazione è responsabile di notificare il nominativo del Responsabile alla FIGC e a tutti i soggetti che devono rispettare il Modello, compresi i Tesserati/Associati e i loro genitori o tutori legali.
- c. In caso di revoca o dimissioni del Responsabile, l'Associazione deve procedere alla nomina di un nuovo Responsabile entro trenta (30) giorni dalla notifica della revoca o delle dimissioni. La revoca o le dimissioni del precedente Responsabile e il nominativo del nuovo Responsabile devono essere comunicati alla Federazione, alla Commissione Federale per la Safeguarding, ai Tesserati/Associati e ai loro genitori o tutori, nonché a tutti gli altri soggetti obbligati a rispettare il Modello.
- d. L'Associazione fornisce al Responsabile il supporto di un consulente legale se necessario, per valutare le segnalazioni che presentano complessità o potenziali implicazioni giuridiche, e per gestire la verifica delle stesse.
- e. L'Associazione è obbligata ad avviare un procedimento disciplinare ogni volta che il Responsabile riporti una segnalazione verificata o, in caso di mala fede, non verificata. L'Associazione può anche decidere di aprire un procedimento disciplinare per segnalazioni non verificate (se fatte in buona fede) e condurre proprie verifiche indipendenti. Se una segnalazione viene confermata come vera o come falsa ma fatta in mala fede durante il procedimento disciplinare, l'Associazione deve emettere la sanzione disciplinare nei confronti dei responsabili, previa richiesta di osservazioni scritte, secondo i principi di proporzionalità e adeguatezza, tenendo conto della gravità del fatto, di eventuali precedenti, delle conseguenze su terzi e dei danni arrecati all'Associazione.





- f. L'Associazione deve adottare misure specifiche per prevenire qualsiasi forma di vittimizzazione secondaria nei confronti dei Tesserati e Associati che abbiano presentato una denuncia o una segnalazione in buona fede, manifestato l'intenzione di farlo, assistito o supportato un altro Tesserato/Associato nel fare una denuncia o segnalazione, o fornito testimonianze o dichiarazioni.

## ARTICOLO 3. DOVERI E OBBLIGHI DEGLI ATLETI e dei loro TUTORI LEGALI

Con riferimento a quanto stabilito in premessa, il presente Codice definisce i seguenti doveri e obblighi a carico di tutti gli ATLETI della SSD:

- a. Evitare e non tollerare qualsiasi tipo di comportamento che possa sfociare in atti di violenza, abuso o discriminazione verso sé stessi o gli altri;
- b. Comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;
- c. Prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti sia di persona che attraverso il web (contrastando al bullismo e al cyberbullismo);
- d. Astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- e. Evitare contatti e situazioni di intimità sia fisica che emotiva, con dirigenti sportivi e istruttori, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
- f. Astenersi da comunicazioni e contatti di natura non-sportiva con i propri dirigenti o istruttori, anche mediante social network;
- g. Astenersi dal produrre o dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima;
- h. Informare, anche anonimamente, il ReCAVID (Responsabile contro Abusi, Violenze e Discriminazione), attraverso l'indirizzo email: **recavid@rivarolese1906.it** di ogni presunta violazione del presente Codice o comunque di qualsiasi abuso, violenza o discriminazione di cui dovesse essere a conoscenza.

## ARTICOLO 4. DOVERI E OBBLIGHI DEI DIRIGENTI SPORTIVI E ISTRUTTORI

Con riferimento a quanto stabilito in premessa, il presente Codice definisce i seguenti doveri e obblighi a carico di tutti i DIRIGENTI e ISTRUTTORI della ASD, attori responsabili della crescita dei giovani atleti e atlete nonché della creazione di un ambiente positivo, sicuro e stimolante per la pratica sportiva:

- a. Agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione, garantendo che la salute, la sicurezza e il benessere degli atleti costituiscano obiettivo primario rispetto al successo sportivo o qualsiasi altra considerazione;
- b. Astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti degli atleti, specie se minori;
- c. Evitare ogni contatto fisico e/o digitale non necessario ai fini sportivi con gli atleti, in particolare se minori, anche all'esterno della vita associativa;





- d. Non compiere mai abusi fisici e non infliggere punizioni o castighi che possano essere ricondotti ad un abuso fisico;
- e. Accertarsi sempre che i partecipanti minori siano adeguatamente sorvegliati e che le attività siano sicure;
- f. Rispettare la privacy dei partecipanti alla vita associativa;
- g. Evitare di passare del tempo da soli con gli atleti, in particolare se minori, lontano da altri soggetti;
- h. Non lasciare che gli atleti rimangano senza adeguata supervisione nel corso delle attività e, al termine delle stesse, accertarsi che gli atleti minori lascino i locali utilizzati per l'attività sportiva accompagnati da un proprio genitore o da una persona autorizzata, qualora i minori non siano stati preventivamente autorizzati a lasciare l'impianto autonomamente e senza la presenza di un adulto. Ogni autorizzazione deve essere debitamente sottoscritta dai soggetti esercenti la responsabilità genitoriale sull'atleta minore;
- i. Promuovere un rapporto tra i partecipanti improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
- j. Astenersi dal creare situazioni di intimità anche solo emotiva con gli atleti, soprattutto se minori;
- k. Non tollerare o partecipare a comportamenti degli atleti che siano illegali, o abusivi o che mettano a rischio la sicurezza dei partecipanti, in particolare non consentire giochi, frasi, atteggiamenti sessualmente provocatori o inappropriati;
- l. Porre in essere, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- m. Astenersi da comunicazioni e contatti di natura non-sportiva con i propri atleti, anche mediante social network;
- n. Interrompere senza indugio ogni contatto con i partecipanti qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, segnalandolo al RECAVID (Responsabile contro Abusi, Violenze e Discriminazione), attraverso l'indirizzo email: **recavid@rivarolese1906.it**;
- o. Segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti affidati, o di abuso di sostanze da parte loro, al RECAVID (Responsabile contro Abusi, Violenze e Discriminazione), attraverso l'indirizzo email: **recavid@rivarolese1906.it**;
- p. Sostenere i valori dello sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei partecipanti, incoraggiando e promuovendo il fair play, la disciplina, la correttezza, il rispetto degli avversari dentro e fuori dai luoghi in cui si svolge l'attività sportiva;
- q. Conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità sulle politiche di Safeguarding, sulle misure di prevenzione e contrasto agli Abusi, Violenze e Discriminazioni, nonché sulle più moderne metodologie di formazione e comunicazione in ambito sportivo.





- r. Astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei tesserati minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero da loro delegati;
- s.** Segnalare senza indugio al RECAVID (Responsabile contro Abusi, Violenze e Discriminazione) situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio attraverso l'indirizzo email: **recavid@rivarolese1906.it**;
- t. Informare, anche anonimamente, il RECAVID (Responsabile contro Abusi, Violenze e Discriminazione), attraverso l'indirizzo email: **recavid@rivarolese1906.it** di ogni presunta violazione del presente Codice o comunque di qualsiasi Abuso, Violenza o Discriminazione di cui dovesse essere a conoscenza.

## ARTICOLO 5. Responsabili per le politiche di Safeguarding designati dalla Società

**5.1** Per prevenire e combattere qualsiasi forma di abuso, violenza e discriminazione nei confronti di Tesserati e Associati, nonché per salvaguardarne l'integrità fisica e psicologica, come previsto dall'art. 33, comma 6 del D.lgs 36/2021, l'Associazione designa un Responsabile Safeguarding per la protezione dei minori e un Responsabile Safeguarding per la tutela degli adulti, comunicandone i nominativi alla Commissione Safeguarding della FIGC.

**5.2** I ruoli menzionati al punto precedente possono essere ricoperti dalla stessa persona, qui di seguito denominata anche semplicemente "Responsabile".

### 5.3 Il Responsabile ha i seguenti compiti:

- a) promuovere l'applicazione corretta del Regolamento volto alla prevenzione e contrasto di abusi, violenze e discriminazioni all'interno dell'Associazione, monitorare l'adozione e l'aggiornamento del Modello, dei relativi allegati, e dei Codici di Condotta, adottando ogni iniziativa necessaria;
- b) prendere le misure appropriate, anche in via d'urgenza, per prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, violenza e discriminazione all'interno del sodalizio, oltre a organizzare le iniziative di sensibilizzazione ritenute utili e opportune;
- c) segnalare comportamenti rilevanti alla Procura Federale, se di competenza, in collaborazione con un consulente esterno di comprovata esperienza, e alla Commissione Federale per le politiche di Safeguarding della FIGC;
- d) rispettare le norme di riservatezza previste dai Regolamenti FIGC;
- e) proporre aggiornamenti ai Modelli organizzativi e ai Codici di Condotta al competente organo, tenendo conto delle specifiche caratteristiche del sodalizio;
- f) valutare annualmente l'adeguatezza dei modelli organizzativi e dei codici di condotta all'interno del sodalizio, eventualmente sviluppando e implementando un piano d'azione per risolvere le criticità individuate;





- g) riferire annualmente all'Associazione su eventuali violazioni del Modello e sulle attività formative svolte per conseguire gli obiettivi del Modello e dei relativi allegati;
- h) ricevere le segnalazioni e condurre l'istruttoria, comunicando all'Associazione gli esiti per avviare, se necessario, il procedimento disciplinare;
- i) partecipare alle attività formative obbligatorie organizzate dalla FIGC.

## 5.4 Il Responsabile deve avere le seguenti qualifiche:

- a) non deve avere condanne, anche non definitive, per reati dolosi;
  - b) non deve aver subito sanzioni disciplinari quali sospensioni, pene pecuniarie o interdizioni dalla Giustizia Federale della FIGC negli ultimi cinque anni;
  - c) deve aver completato i corsi di aggiornamento eventualmente previsti dalla FIGC e/o possedere le qualifiche richieste dai regolamenti federali
  - f) non deve avere rapporti di parentela, entro il terzo grado, con i componenti del Direttivo dell'Associazione o con i Tecnici / Allenatori o relativi referenti;
  - g) non deve avere o avere avuto rapporti personali sfociati in convivenza, anche more uxorio, con i componenti del Direttivo dell'Associazione o con i Tecnici / Allenatori o relativi referenti;
  - h) non deve svolgere il ruolo di Tecnico / Allenatore o referente in ambiti tecnico afferenti attività societarie
- i) in ottemperanza al disposto dell'**ALL. B - Istruzioni Applicative Istruzioni Operative Nomina Responsabile Safeguarding** il Responsabile Safeguarding può essere scelto tra le persone della dirigenza.

Il ruolo del Responsabile Safeguarding potrebbe quindi essere attribuito al Presidente, ad altro soggetto dallo stesso delegato facente parte della dirigenza, al Vicepresidente, a un Dirigente (esclusi i dirigenti sportivi/ collaboratori tecnici), al Segretario o al Vicesegretario oppure, laddove presente, a un membro del Collegio Sindacale.

## ARTICOLO 6. – Regolamento del Responsabile



**6.1** Il ruolo del Responsabile richiede una competenza specifica per lo svolgimento delle proprie funzioni. È obbligo del Responsabile mantenere un aggiornamento costante, almeno annuale, anche attraverso la partecipazione a corsi tematici organizzati dalla Federazione, dal CONI o da enti privati di comprovata professionalità.

**6.2** Il Responsabile esercita il proprio incarico con indipendenza e autonomia rispetto all'Associazione, evitando qualsiasi forma di conflitto di interessi e qualsiasi situazione che possa apparire come un conflitto di interessi.

**6.3** La carica di Responsabile ha una durata di un anno dalla nomina e può essere rinnovata. L'Associazione può revocare l'incarico del Responsabile con una comunicazione motivata tramite PEC, in caso di mancato rispetto dei propri obblighi, perdita dei requisiti per la nomina o insorgenza di un conflitto di interessi.

**6.4** Il Responsabile può rinunciare all'incarico in qualsiasi momento, inviando una comunicazione all'Associazione tramite PEC all'indirizzo [rivarolese1906@gmail.com](mailto:rivarolese1906@gmail.com)



**6.5** Il Responsabile monitora il rispetto del Modello attraverso i seguenti mezzi:

- a) attraverso la raccolta diretta di informazioni;
- b) attraverso segnalazioni;
- c) attraverso flussi informativi, inviati almeno trimestralmente dal Consiglio Direttivo, dal Referente per i Tecnici / Allenatori e dall'eventuale Rappresentante dei genitori, ciascuno per le rispettive aree di competenza, all'indirizzo PEC/PEO istituzionale: **recavid@rivarolese1906.it** Il contenuto di tali flussi informativi riguarda qualsiasi evento rilevante per la vita dell'Associazione e le varie attività svolte.

**6.6** In caso di segnalazione di una violazione del Modello o di una condotta rilevante, il Responsabile procede ad una verifica sulla conferma della segnalazione nel seguente modo:

- a) nel rispetto della riservatezza dei soggetti coinvolti e del segnalante, e nel rispetto della primaria esigenza di preservazione della prova e della sua genuinità, confrontandosi anche con un legale nei casi più gravi ed in ogni caso nel quale si possa configurare la possibilità di apertura di un procedimento penale, procede ad intervistare potenziali testimoni;
- b) qualora la segnalazione sia oggetto di conferma, provvede a darne comunicazione motivata all'Associazione ed al segnalante, al fine dell'apertura di un procedimento disciplinare, ed alla Commissione per la politica di Safeguarding FIGC ed al Procuratore Federale, se di competenza.
- c) qualora la segnalazione non sia oggetto di conferma, o non rientri nelle condotte rilevanti ai fini del presente Modello, e la segnalazione sia stata effettuata in buona fede, provvede ad archiviare il procedimento, dando motivazione della propria decisione all'Associazione ed al segnalante;
- d) qualora la segnalazione non sia oggetto di conferma e sia stata effettuata in mala fede, provvede a trasmettere la notizia e l'esito delle investigazioni all'Associazione, motivando le proprie determinazioni, per l'apertura del procedimento disciplinare in capo al segnalante;
- e) nella valutazione della mala fede del segnalante in caso di non conferma della segnalazione, si dovrà tener conto anche della complessità oggettiva del caso concreto, alle questioni giuridiche sottese, della maturità, rapportata anche all'età, del segnalante, ad eventuali precedenti segnalazioni dimostratesi infondate, oltre che di eventuali peculiarità cognitive e personali del segnalante.
- f) nell'espletamento delle investigazioni tese ad accertare la conferma o meno della segnalazione, il Responsabile garantisce la riservatezza non divulgando il nome del segnalante per tutta la durata dell'attività e non facendo riferimento espresso a fatti o circostanze che possano rendere immediatamente identificabile segnalante e segnalato.
- Tale cautela viene meno, se richiesto per un maggior approfondimento delle circostanze, nel momento in cui il soggetto destinatario dell'attività investigativa riporta il fatto oggetto di verifica o si riferisce direttamente al segnalante e segnalato confermando, anche parzialmente, la segnalazione. In ogni casola riservatezza viene garantita all'esterno sino al termine della verifica della fondatezza e viene meno all'esito della stessa, nei confronti degli altri soggetti destinatari della segnalazione (Associazione, Commissione in materia di Safeguarding FIGC e Procura Federale, se competente).
- g) tutte le comunicazioni relative ad una segnalazione ed al relativo esito fra Responsabile e l'Associazione devono avvenire tramite PEC o PEO.





La comunicazione dell'esito della valutazione da parte del Responsabile al segnalante deve avvenire per iscritto (PEC, PEO, messaggio, anche telefonico, se il segnalante è privo di indirizzo mail).

**6.7** Il Responsabile deve segnalare all'Associazione la necessità di modificare o aggiornare il Modello ogni qual volta se ne manifesti la necessità, con comunicazione motivata scritta (PEC o PEO). La valutazione sulla predetta necessità di aggiornamento o modifiche deve in ogni caso essere svolta ogni anno, con relazione scritta diretta all'Associazione.

**6.8** Il Responsabile deve sollecitare l'Associazione ad organizzare incontri con Tesserati, Associati, Tecnici, lavoratori e collaboratori a prescindere dal titolo o dalla forma, quando necessario per informare sulla corretta attuazione del Modello e sui principi allo stesso sottesi, eventualmente chiedendo di coinvolgere professionisti esterni per la tenuta di incontri formativi.

**6.9** Il Responsabile cura la segnalazione di comportamenti rilevanti alla Commissione Federale e collabora con la stessa, e con la Procura Federale, ogni qual volta richiesto, anche fornendo eventualmente documentazione dell'Associazione.

**6.10** Il Responsabile, in caso di rinuncia al mandato o revoca, deve consegnare all'Associazione, entro cinque giorni dalla comunicazione di rinuncia o revoca, le password di accesso alla PEO ed alla PEC istituzionale.

## **ARTICOLO 7. – Condotta da osservare in caso di conoscenza o sospetto di comportamento rilevante (Obbligo di Segnalazione)**

**7.1** Tutti coloro che sono tenuti a rispettare il Modello devono prestare attenzione nell'identificare situazioni che possano rappresentare rischi per gli altri e segnalare qualsiasi preoccupazione, sospetto o certezza riguardo a potenziali abusi, maltrattamenti, violenze o discriminazioni nei confronti di altre persone al Responsabile o alla Commissione Federale della FIGC per il Safeguarding (i cui contatti sono disponibili sul sito della FIGC).

**7.2** Chiunque sospetti comportamenti rilevanti può consultarsi con il Responsabile o con la Commissione Federale della FIGC per le questioni di Safeguarding.

**7.3** Chi viene a conoscenza di comportamenti rilevanti, come definiti dal Regolamento e dalle linee guida della FIGC richiamati in questo documento, è obbligato a comunicarli immediatamente al Safeguarding Office della FIGC, anche tramite il Safeguarding Officer nominato dalla Società.

**7.4** Il Responsabile può essere contattato non solo telefonicamente, tramite i riferimenti forniti dall'Associazione a tutti i soggetti obbligati al rispetto del Modello, ma anche via PEC e PEO agli indirizzi istituzionali predisposti dalla Società. Le credenziali di accesso a tali indirizzi saranno consegnate esclusivamente al Responsabile, il quale dovrà modificarle al primo accesso.

**7.5** Nel caso in cui siano coinvolti minori, è preferibile segnalare tempestivamente eventuali segnali di disagio al genitore o tutore legale. Tuttavia, potrebbero verificarsi





situazioni in cui il coinvolgimento dei genitori non è sufficiente o potrebbe essere dannoso, come nel caso in cui uno dei genitori sia responsabile dell'abuso o non sia in grado di gestire adeguatamente la situazione. In tali casi, è consigliabile consultarsi con il Responsabile.

## ARTICOLO 8. – Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

**8.1** A titolo di esempio, i comportamenti sanzionabili includono, ma non si limitano a:

- a) Mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e nel Codice di Condotta che ne fa parte integrante;
- b) Violazione intenzionale delle misure previste dal presente Modello e dagli allegati che ne fanno parte integrante;
- c) Violazione delle misure di tutela del segnalante;
- d) Segnalazioni false o infondate effettuate con dolo o colpa grave;
- e) Violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione;
- f) Violazione delle disposizioni riguardanti le attività di informazione, formazione e divulgazione verso i destinatari del presente Modello;
- g) Atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per ragioni connesse, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- h) Mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

**8.2** Le sanzioni applicabili variano a seconda della natura del rapporto giuridico tra l'autore della violazione e l'Associazione, nonché della gravità e della rilevanza della violazione commessa, del ruolo e delle responsabilità dell'autore. Le sanzioni sono differenziate in base al grado di imprudenza, incompetenza, negligenza, colpa o intenzionalità del comportamento, considerando anche eventuali recidive, l'attività lavorativa svolta dall'interessato e la sua posizione funzionale, la gravità del pericolo creato, l'entità del danno eventualmente arrecato all'Associazione, la presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, la condivisione di responsabilità con altri soggetti coinvolti nell'infrazione, e altre circostanze specifiche che hanno caratterizzato l'evento.

## ARTICOLO 9. – Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

**9.1** I comportamenti dei collaboratori retribuiti, a qualsiasi titolo, che violano le disposizioni del presente Modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione verso l'Associazione e dei documenti che ne fanno parte integrante, sono considerati illeciti disciplinari.

**9.2** Nei confronti dei collaboratori retribuiti possono essere applicate le seguenti sanzioni, proporzionate alla natura e alla gravità della violazione commessa:

- a) Richiamo verbale per infrazioni lievi;
- b) Ammonizione scritta in caso di recidiva per infrazioni lievi;
- c) Multa non superiore all'importo di 5 ore di retribuzione;
- d) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni;
- e) Risoluzione del contratto e, nel caso di collaboratori soci dell'Associazione, radiazione.





### 9.3 In particolare:

- a) È soggetto a richiamo verbale il collaboratore che, per semplice negligenza, violi il Modello e i suoi allegati, se la violazione non ha rilevanza esterna.
- b) È soggetto a ammonizione scritta il collaboratore recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni che comportano il richiamo verbale e/o che, per semplice negligenza, violi il Modello e i suoi allegati, qualora la violazione abbia rilevanza esterna.
- c) È soggetto a una multa non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione il collaboratore recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni che comportano l'ammonizione scritta e/o che, per il livello di responsabilità gerarchica o tecnica, o in presenza di circostanze aggravanti, comprometta l'efficacia del presente Modello con comportamenti quali: o inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile; o effettuazione, con grave colpa, di segnalazioni false o infondate riguardo a violazioni del Modello e dei suoi allegati; o violazione delle misure adottate dall'Associazione per garantire la tutela dell'identità del segnalante; o ripetuta inosservanza degli obblighi previsti dalle prescrizioni indicate nel presente Modello, qualora riguardino un procedimento o un rapporto con la Pubblica Amministrazione (incluse le Autorità Sportive).
- d) È soggetto alla sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che, durante il biennio, sia recidivo nella commissione di infrazioni per le quali è prevista la multa non eccedente l'importo di 5 ore di normale retribuzione e/o che effettui, con dolo, segnalazioni false o infondate relative a violazioni del Modello e dei suoi allegati e/o che violi le misure adottate dall'Associazione per garantire la tutela dell'identità del segnalante, causando ritorsioni o altre forme di discriminazione o penalizzazione nei confronti dello stesso.
- e) È soggetto alla risoluzione del contratto senza preavviso il collaboratore che eluda in modo fraudolento le prescrizioni del presente Modello attraverso comportamenti chiaramente finalizzati alla commissione di azioni rilevanti e/o che comprometta il sistema di controllo interno mediante sottrazione, distruzione o alterazione di documentazione, oppure impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e documentazioni da parte degli organi preposti, incluso il Responsabile, in modo da ostacolare la trasparenza e la verificabilità delle stesse.

## ArtICOLO. 10 – Sanzioni nei confronti di volontari, Tesserati e Associati



**10.1** Nei confronti dei volontari (considerati come soggetti non retribuiti), Tesserati e Associati dell'Associazione, possono essere applicate le seguenti sanzioni, che devono essere proporzionate alla natura e alla gravità della violazione commessa:

- a) Richiamo verbale per infrazioni lievi;
- b) Ammonizione scritta nei casi di recidiva per infrazioni lievi;
- c) Allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- d) Allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- e) Rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di Tesserato o Associato dell'Associazione, radiazione.

**10.2** Per quanto riguarda la scelta della sanzione, si richiamano i criteri di valutazione indicati nell'art. 9.3 del presente Modello, che vengono integralmente applicati.



## ARTICOLO 10 BIS. – Misure urgenti

In caso di conoscenza, in qualsiasi modo acquisita, di una grave violazione del Modello di organizzazione e gestione (Mog), il Responsabile, tenendo conto dei criteri di gravità e proporzionalità previsti per l'applicazione di una sanzione e in considerazione dell'urgenza di interrompere il comportamento o prevenire la sua reiterazione o altre violazioni, può adottare provvedimenti temporanei nei confronti del soggetto segnalato, in attesa dell'esito delle verifiche e del procedimento disciplinare.

## ARTICOLO. 11 – Diffusione ed attuazione

11.1 L'Associazione, anche avvalendosi del supporto del Responsabile delle politiche di Safeguarding, si impegna alla pubblicazione e alla capillare diffusione del presente documento e del Codice di condotta a tutela dei minori per la prevenzione delle propri Tesserati e i propri volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, siano coinvolti nell'attività sportiva, alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme nonché alla condivisione di materiale informativo finalizzato alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

11.2 Il presente documento è pubblicato sul sito internet del sodalizio, se nella sua disponibilità, e/o affisso presso la sede dello stesso ed è portato a conoscenza di tutti i collaboratori, qualunque sia il motivo della collaborazione, al momento in cui si instaura il rapporto con l'Associazione.

## ARTICOLO. 12 – Disposizioni finali

**12.1** Costituiscono allegati del presente Modello, e vanno considerati parte integrante dello stesso, il Codice di Condotta ed il Codice Etico.

**12.2** Il Modello ha validità di quattro anni e va adeguato e modificato ogni qual volta necessario, in conformità a quanto sopra stabilito.

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

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





**S.S.D. RIVAROLESE 1906**

Sede: Rivarolo C.se(TO) via Trieste n.84, P.IVA 10145020011 e C.F. 95017590019  
Sede operativa Scuola Calcio: Rivarolo C.se(TO) via Merlo n.19  
Email: [info@rivarolese2009.it](mailto:info@rivarolese2009.it) PEC: [rivarolese2009\\_ssd@pec.it](mailto:rivarolese2009_ssd@pec.it)



**SCUOLA  
CALCIO ELITE**  
SETTORE GIOVANILE E SCOLASTICO

NOME E COGNOME

RESPONSABILE SAFEGUARDING: **JOSELUIS SURACE**

CELLULARE: **340- 8014131**

E MAIL: **[recavid@rivarolese1906.it](mailto:recavid@rivarolese1906.it)**

LUOGO E DATA: **RIVAROLO CANAVESE 12/12/2024**

*Documento aggiornato al 12/12/2024*