ASD GS VEDANO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Approvato con verbale del Consiglio Direttivo del 10 Febbraio 2025

PREMESSE. Ai sensi del D. Lgs. n. 39 del 2021, della Delibera n. 255 del 25 luglio 2023 della Giunta Nazionale del C.O.N.I. in data 27 Agosto 2024 la Federazione Italiana Giuoco Calcio (FIGC) ha emanato alcune linee guida per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati predisposte per perseguire i seguenti obiettivi:

- la 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 garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- l'individuazione e l'attuazione da parte degli affiliati di adeguate misure, procedure e politiche di salvaguardia, anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile Federale delle Politiche di *Safeguarding*, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati minori;
- la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- l'informazione dei tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione delle stesse;
- la partecipazione delle società e dei tesserati alle iniziative organizzate dalla FIGC nell'ambito delle Politiche di *Safeguarding* adottate;
- il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che, nella Associazione, partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle Politiche di *Safeguarding*.

La ASD GS Vedano (nel seguito, per brevità, la **Associazione**) riconosce e si impegna a tutelare, adottando le più opportune misure organizzative e di controllo, il diritto fondamentale di tutti i tesserati ad essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, 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.

Questo Modello di Organizzazione e Controllo Dell'attività Sportiva (nel seguito, per brevità, il **Modello**) è stato predisposto secondo le linee guida emanate dalla FIGC, 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*.

Ai minori che praticano attività sportiva si deve applicare quanto previsto dal decreto legislativo 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.

L'Associazione 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.

DEFINIZIONI. In aggiunta ad altri termini e locuzioni definiti in questo documento, in questo documento i seguenti termini e locazioni indicati con la lettera maiuscola hanno il spinificato loa attribuito come di seguito indicato:

- **Codice di Condotta**: indica il "Codice di Condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione" previsto dalla Normativa *Safeguarding* (come *infra* definite) disciplinato nel dettaglio dagli articoli 10 e seguenti delle Linee Guida FIGC (come *infra* definite);
- **Codice delle Pari Opportunità**: indica il Decreto Legislativo 1 Aprile 2006 n. 198;
- **Decreto 231**: indica il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300." e successive modificazioni e integrazioni;
- **Destinatari**: indica tutti i destinatari del Modello costituiti da tutti i tesserati dell'Associazione, tutti coloro che, con qualsiasi funzione e a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con l'Associazione o comunque partecipino alla sua attività (ad es. dirigenti, atleti, tecnici, ecc.), i genitori e i tutori, il personale dipendente, i lavoratori autonomi, i collaboratori, i volontari e i tirocinanti (retribuiti e non retribuiti) dell'Associazione;
- **GDPR**: inidca il *General Data Protection Regulation* ovvero il Regolamento Europeo sulla protezione dei dati n. 2016/67;
- **Linee Guida FIGC**: indica le Linee Guida adottate dalla Federazione Italiana Giuoco Calcio con Delibera del 31 agosto 2023 (Comunicato Ufficiale 87/A) 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 Codice delle Pari Opportunità o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale;
- **Modello 231**: indica il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex Decreto 231;
- **Normativa *Safeguarding***: indica (i) le Linee Guida FIGC, unitamente al (ii) Decreto Legislativo del 28 febbraio 2021 n. 39 per l'"Attuazione dell'articolo 8 della Legge 8 agosto 2019, n. 86, recante semplificazione di adempimenti relativi agli organismi sportivi", alla (iii) 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 (c.d. Regolamento

Safeguarding) predisposto quale riferimento per le Federazioni Sportive Nazionali negli adempimenti predetti.

- **Organizzazioni o Enti o Affiliati**: le associazioni e società sportive dilettantistiche e le società sportive professionistiche tenute all'adozione, ai sensi dell'art. 16 del Decreto Legislativo del 28 febbraio 2021 n. 39, dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva nonché dei codici di condotta in conformità alle Linee Guida FIGC.
- **Partecipanti**: coloro che a qualsiasi titolo partecipano all'Associazione e alla sua attività quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i membri degli organi direttivi e di controllo, i dirigenti, gli atleti, i tesserati, gli allenatori, i collaboratori, i dipendenti e i genitori dei tesserati che svolgano attività di accompagnamento o di vigilanza sui tesserati minori;
- **Responsabile *Safeguarding***: soggetto responsabile di vigilare sull'efficace funzionamento e osservanza del Modello e del Codice di Condotta, nonché prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione.
- **Ricevente**: soggetto identificato appositamente per la ricezione delle Segnalazioni, come infra definite.
- **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 rivolta ai Riceventi delle Segnalazioni secondo le modalità previste dal Sistema di Gestione delle Segnalazioni.
- **Sistema di Gestione delle Segnalazioni**: indica un sistema affidabile e sicuro di segnalazione di comportamenti lesivi, che garantisca tra l'altro la riservatezza delle segnalazioni nonché la tempestiva ed efficace gestione delle stesse.
- **Vittimizzazione Secondaria**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere nei confronti dei tesserati che abbiano in buona fede: (i) presentato una Segnalazione; (ii) manifestato l'intenzione di presentare una Segnalazione; (iii) assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione; (iv) reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni; (v) intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle Politiche di *Safeguarding*.

1. ARTICOLO INTRODUTTIVO

L'Associazione riconosce e si impegna a tutelare, adottando le più opportune misure organizzative e di controllo, il diritto fondamentale di tutti i tesserati ad essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, 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.

L'Associazione riconosce che il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati costituisce un valore prevalente rispetto al risultato sportivo e che tutti i tesserati hanno diritto a svolgere l'attività sportiva in un ambiente consono e degno, e rispettoso dei diritti della personalità e della salute.

2. IL MODELLO

Nell'ottica della pianificazione e gestione della propria attività tesa alla tutela del diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati, l'Associazione ha adottato il Modello al fine di codificare ed attuare le misure organizzative, di gestione e controllo descritte nel modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal Codice delle Pari Opportunità o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, approvato con delibera del proprio organo amministrativo.

L'effettività e l'efficacia del Modello e del Codice di Condotta possono essere garantite solo con la cooperazione di tutte le strutture organizzative dell'Associazione. Tante più persone sono coinvolte nel processo di organizzazione e gestione del rischio di condotte lesive, tanto più alta è la probabilità di individuare e prevenire potenziali violazioni e, dunque, più efficiente il sistema di prevenzione.

Il coinvolgimento di tutte le strutture organizzative della Associazione è dunque essenziale per ridurre il rischio di comportamenti non conformi al Codice di Condotta, implementando la diffusione della consapevolezza sulle politiche, le norme e i regolamenti adottati.

Il Modello ha **validità quadriennale** e si intende tacitamente rinnovato qualora non fosse necessario aggiornarlo.

L'Associazione 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, fermo restando che i modelli organizzativi e i codici di condotta devono essere comunque soggetti a un costante monitoraggio e valutazione per garantire la loro efficacia e che è comunque necessario su base periodica effettuare una revisione delle politiche e delle procedure per adeguarle alle nuove normative o buone pratiche di settore.

Il Modello viene redatto seguendo le Linee Guida FIGC e deve essere pubblicato sul sito internet dell'Associazione e reso accessibile a tutti i Partecipanti.

3. DIRITTI E DOVERI DEI PARTECIPANTI

L'Associazione riconosce:

- che è diritto fondamentale dei Partecipanti essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, nascita, fisica, intellettiva, relazionale o sportiva;
- che il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei Partecipanti costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo e che chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i diritti dei Partecipanti;

L'Associazione adotta misure per assicurare l'effettività dei diritti dei Partecipanti le relative tutele, con particolare riguardo alla tutela dei minori, e adotta 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, l'Associazione persegue:

- la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Partecipanti alla vita associativa, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- la consapevolezza dei Partecipanti in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- l'individuazione e l'attuazione di adeguate misure, procedure e politiche di salvaguardia, 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;
- la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei Segnalanti;
- 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;
- la partecipazione dell'Associazione e dei Partecipanti alle iniziative organizzate dall'Ente di affiliazione nell'ambito delle politiche di salvaguardia adottate;
- il coinvolgimento proattivo di tutti i Partecipanti nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di salvaguardia dell'Associazione.

4. PRINCIPI FONDAMENTALI PERSEGUITI DALL'ASSOCIAZIONE E FATTISPECIE DI ABUSO VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'Associazione 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 Modello è finalizzato a contrastare le fattispecie di abuso, violenza e discriminazione di seguito individuate a titolo semplificativo e non esaustivo:

- l'abuso psicologico inteso come qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- l'abuso fisico inteso come qualunque condotta consumata o tentata 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[1];

[1] 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 atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell'uso

- la molestia sessuale intesa come 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[2];
- l'abuso sessuale inteso come qualsiasi comportamento avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato (tali comportamenti possono consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;
- la negligenza intesa come 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 Modello, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno (tale condotta può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato);
- l'incuria; intesa come mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- l'abuso di matrice religiosa inteso come l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;
- il bullismo, il cyberbullismo inteso come 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[3];
- i comportamenti discriminatori intesi come qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social-economico, prestazioni sportive.

5. MISURE E PROCEDURE DI *SAFEGUARDING*

L'Associazione mette 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, nel rispetto delle procedure di seguito riportate:

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*.

[2] 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

[3] Tali comportamenti 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. Prevenzione e Gestione Dei Rischi

(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 oppure a loro delegati;

(b) vietare ad allenatori e staff di svolgere allenamenti singoli o al di fuori dei giorni e orari previsti e, laddove l'allenamento singolo fosse necessario per la preparazione del Partecipante si dovrà svolgere in presenza di almeno due tecnici e, se si tratta di partecipanti minori, alla presenza di almeno uno di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati;

(c) creare una cultura del rispetto del corpo e della fisicità altrui, disincentivando - laddove possibile - il contatto fisico al di fuori del gesto sportivo e, 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);

(d) vigilare sugli ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica, favorendo l'utilizzo differenziato degli stessi tra i generi, la non commistione tra diverse fasce d'età e la presenza contemporanea di più Partecipanti;

(e) vigilare durante le trasferte con riferimento esemplificativamente alla sistemazione in hotel, agli spostamenti e in generale ai rapporti tra partecipanti e tecnici al di fuori dell'allenamento e dei singoli eventi in trasferta favorendo in particolare la presenza di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti oppure a loro delegati con la precisazione che, in caso di trasferta con pernottamento, 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;

(f) vigilare sui trattamenti e sulle prestazioni sanitarie (e.g. fisioterapia, visite medico-sportive, etc.) che comportino necessari contatti fisici tra i propri partecipanti, soprattutto se minori, e altri soggetti;

(g) incentivare la corresponsabilità o la collaborazione tra atleti, tecnici, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura dei Partecipanti;

(h) provvedere alla formazione obbligatoria e ai corsi di aggiornamento previsti in materia di *safeguarding*, dandone prova tramite attestati di partecipazione almeno semestrali;

(i) sensibilizzare sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;

(j) controllare il Casellario Giudiziario e dei carichi pendenti di allenatori, tecnici, dipendenti, medici e altri soggetti a contatto con coloro che partecipano alle attività dell'Associazione, a partire dagli atleti;

(k) vietare ad allenatori e staff sia in allenamento che in trasferta di condividere con i partecipanti bagni, spogliatoi, stanze e altri spazi comuni;

(l) prevedere l'obbligo dell'affiancamento all'allenatore 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 e, 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 oppure a loro delegati;

(m) incentivare al rispetto dei principi fondamentali di non discriminazione e non violenza da parte di tutti i Partecipanti nell'ambito, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, di allenamenti, condivisione di spazi comuni come gli spogliatoi, competizioni ed eventi;

(n) la promozione di buone pratiche e adeguati strumenti di preventiva identificazione e segnalazione di situazioni di criticità, al fine di favorire l'emersione di comportamenti lesivi e l'evitare eventuali comportamenti strumentali.

II. Contrasto dei Comportamenti Lesivi e Gestione Delle Segnalazioni

L'Associazione nomina il proprio Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (nel seguito, il **Responsabile *Safeguarding***) con anche compiti di Responsabile Tutela Minori, in possesso dei requisiti e secondo le modalità previste nell'articolo 6 del Modello, attribuendo lui i poteri, le funzioni e le responsabilità di legge.

L'Associazione dà ampia pubblicità ai Partecipanti della nomina del Responsabile *Safeguarding*, 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 siti web.

L'Associazione si impegna ad impartire al Responsabile *Safeguarding* idonee indicazioni ed istruzioni affinché il Responsabile *Safeguarding*:

- controlli 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 Modello avendo cura di garantire la riservatezza e l'anonimato dei Segnalanti e all'assistenza delle vittime e, 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;
- assuma adeguati e proporzionali provvedimenti di risposta e reazione, nell'ambito della organizzazione dell'Associazione, da adottare in caso di presunti comportamenti lesivi, anche in coordinamento col *Safeguarding Officer* dell'ente di affiliazione, attuandone le relative raccomandazioni.

L'Associazione e il Responsabile *Safeguarding* si impegnano per quanto di rispettiva competenza

(a) a 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*.

(b) provvedere all'espulsione e comunque all'allontanamento di coloro che effettuino segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede;

con la precisazione che, 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.

6. NOMINA, INDIVIDUAZIONE E PUBBLICIZZAZIONE DEL RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI CON LE FUNZIONI DI RESPONSABILE TUTELA MINORI

L'Associazione deve provvedere alla nomina del Responsabile *Safeguarding* di cui deve garantire la competenza, nonché l'autonomia e l'indipendenza anche rispetto all'organizzazione associativa, che avrà anche la funzione di Responsabile Tutela Minori.

La nomina del Responsabile *Safeguarding* è perfezionata mediante apposita deliberazione del Consiglio Direttivo dell'Associazione.

Nel rispetto dei requisiti previsti dalle Linee Guida FIGC, la scelta del soggetto cui affidare il ruolo Responsabile *Safeguarding* è rimessa al Consiglio Direttivo dell'Associazione, in considerazione delle esigenze connesse alle dimensioni, alla complessità dell'attività e alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione concreta.

Il Responsabile *Safeguarding*

- deve essere indipendente rispetto alla organizzazione direttiva della Associazione e non deve trovarsi in una situazione di conflitto di interessi
- può essere un tesserato o un dirigente dell'Associazione;
- deve avere una reputazione impeccabile e dimostrare un costante impegno per i principi di etica, integrità e giustizia e legalità.
- non deve aver riportato condanne penali anche non passate in giudicato per i seguenti reati: art 600-bis (prostituzione minorile); 600-ter (pornografia minorile), 600-quater (detenzione o accesso a materiale pornografico), 600- quater.1 (Pornografia virtuale), 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi discriminazione etnica e religiosa), 604-ter, (circostanze aggravanti) 609-bis (violenza sessuale), 609-ter (circostanze aggravanti), 609-quater (atti sessuali con minorenne), 609-quinquies (corruzione di minorenne), 609-octies (violenza sessuale di gruppo), 609- undecies (adescamento di minorenni);
- non deve avere posto in essere comportamenti che possano – anche astrattamente -essere considerati lesivi delle norme e dei principi stabiliti dal Codice delle Pari Opportunità;
- non aver riportato nell'ultimo decennio, salva riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte delle FSN, delle DSA, degli EPS e del CONI/CIP o di organismi sportivi internazionali riconosciuti;

- non deve essere coinvolto direttamente nella gestione dei tesserati e/o non deve avere frequenti occasioni di contatto con i tesserati;
- deve saper utilizzare gli strumenti informatici di base tra cui la posta elettronica, la navigazione web e i social network;
- non deve essere uno dei soggetti direttamente coinvolti, anche in astratto, in una delle specifiche situazioni di rischio mappate nel Modello.
- preferibilmente deve aver praticato sia direttamente che indirettamente attraverso i propri congiunti, gli sport praticati dall'associazione da cui è incaricato.
- deve avere conoscenza dei principali processi tipici del settore;
- deve avere 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;
- deve avere capacità di individuazione e valutazione degli impatti che il contesto normativo di riferimento è suscettibile di produrre nella realtà dell'associazione;
- deve adoperarsi per migliorare le proprie conoscenze, capacità e competenze attraverso un aggiornamento professionale continuo, fatta salva la facoltà di avvalersi di consulenze esterne, nel rispetto e nei limiti dell'eventuale budget di spesa assegnato, per la soluzione di specifiche problematiche.

Al Responsabile *Safeguarding* è garantita autonomia di iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Associazione e, in particolare, del Consiglio Direttivo e di suoi membri.

La durata dell'incarico del Responsabile *Safeguarding* è triennale ma, in ogni caso, il Responsabile *Safeguarding* rimane in carica in regime di *prorogatio* fino alla nomina del proprio successore.

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

La rinuncia da parte del Responsabile *Safeguarding* può essere esercitata in qualsiasi momento, salvo un preavviso di trenta giorni, e deve essere comunicata al Consiglio Direttivo dell'Associazione per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

La revoca dell'incarico conferito al Responsabile *Safeguarding* può essere deliberata dal Consiglio Direttivo dell'Associazione 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 *Safeguarding*, così come definiti nel Modello, nel Codice di Condotta e nelle Linee Guida FIGC;
- mancata collaborazione con gli altri membri della Associazione;
- 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 sentenza di patteggiamento, anche non definitive, emesse nei confronti del Responsabile *Safeguarding* per un reato non colposo;
- violazione degli obblighi di riservatezza inerenti all'esercizio della funzione di Responsabile *Safeguarding*;
- venir meno di uno dei requisiti per la sua nomina previsti dal Modello.

In caso di cessazione per qualunque causa del Responsabile *Safeguarding*, l'Associazione deve provvedere senza indugio alla sua sostituzione.

7. ATTIVITÀ, POTERI E DOVERI DEL RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI CON LE FUNZIONI DI RESPONSABILE TUTELA MINORI

Il Responsabile *Safeguarding* dovrà svolgere i seguenti compiti:

(i) Attività di monitoraggio

- monitora che l'Associazione implementi le *policy* e le procedure di *safeguarding*, in conformità con quanto previsto dalle Linee Guida FIGC e dalle normative vigenti e ne cura l'aggiornamento;
- verifica l'idoneità del Modello e del Codice di Condotta;
- verifica l'effettività e l'adeguatezza nel tempo del Modello e del Codice di Condotta al fine di prevenire il verificarsi di condotte lesive nei confronti dei tesserati, promuovendo, anche previa consultazione con il Consiglio Direttivo dell'Associazione, tutte le azioni necessarie;
- vigila sul funzionamento del Modello e del Codice di Condotta e sulla loro osservanza da parte di tutti i destinatari, effettuando verifiche periodiche, anche a sorpresa, presso le strutture dell'Associazione al fine di accertare che i comportamenti posti in essere nello svolgimento delle attività sportive siano rispettosi delle prescrizioni contenute nel Codice di Condotta e nel Modello e corrispondano ai protocolli di controllo dallo stesso individuati e promuovendo presso la struttura della Associazione il processo connesso all'applicazione delle sanzioni disciplinari previste in caso di violazione del Modello e del Codice di Condotta e ne verifica l'attuazione;

(ii) attività di impulso per l'aggiornamento del Modello e del Codice di Condotta

- inoltra, se necessario, proposte di aggiornamento e/o correzione del Modello e del Codice di Condotta al Consiglio Direttivo della Associazione e verifica successivamente l'attuazione e la funzionalità delle soluzioni adottate;
- monitora annualmente l'adeguatezza del Modello e del Codice di Condotta, sviluppando e attuando piani di azioni ove siano riscontrate criticità e monitorandone lo stato di avanzamento;

(iii) funzione consultiva

- potrebbe fornire un parere, ove ne sia fatta richiesta, sulla rilevanza di determinate condotte;

(iv) <u>adozione di provvedimenti – a risposta immediata</u>

- adotta ogni iniziativa ritenuta necessaria, anche in via d'urgenza, per la prevenzione da forme di abuso, violenza e discriminazione così come previsto nell'Allegato C) delle Istruzioni applicative delle Linee Guida FIGC[4];

(v) <u>gestione dei flussi informativi in entrata e in uscita</u>

- definisce, in attuazione del Modello e del Codice di Condotta, adeguate modalità di comunicazione per la ricezione di segnalazioni anche al di fuori del Canale di Segnalazione (per le quali si rinvia all'Allegato C) delle Istruzioni applicative delle Linee Guida FIGC al fine di poter acquisire tempestiva conoscenza delle eventuali violazioni dello stesso Modello o del Codice di Condotta;
- è destinatario delle Segnalazioni, nei termini previsti nell'Allegato C) delle Istruzioni applicative delle Linee Guida FIGC in materia di *Safeguarding*;
- segnala le fattispecie rilevanti di cui viene a conoscenza agli organi federali conformemente a quanto previsto nel Modello;

(vi) <u>gestione delle Segnalazioni</u>

- gestisce il processo di gestione delle Segnalazioni in conformità alla relativa procedura adottata dall'Associazione, nei termini previsti nell'allegato C) delle Istruzioni applicative delle Linee Guida FIGC in materia di *Safeguarding*;

(vii) <u>cura dell'informazione e formazione</u>

- promuove presso le competenti strutture dell'Associazione 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 del Modello, del Codice di Condotta, nonché dei protocolli e delle procedure adottate;

(viii) <u>stimolazione del procedimento sanzionatorio</u>

- accertata la violazione del Modello e/o del Codice di Condotta, ne dà comunicazione al Consiglio Direttivo dell'Associazione al fine di attivare il procedimento sanzionatorio, previa proposizione della sanzione disciplinare da comminare, fermo l'obbligo di segnalazione alla Commissione Federale e/o alla Procura Federale per l'adozione dei provvedimenti di competenza.

(ix) <u>collaborazione con le strutture dell'Associazione</u>

(x) <u>collaborazione con gli organi federali e le autorità esterne</u>

- si interfaccia con la Commissione *Safeguarding* istituita presso la FIGC per le questioni attinenti alla politica di *safeguarding*;

[4] L'Allegato C) delle Istruzioni Applicative delle Linee Guida FIGC è consultabile al link https://www.figc.it/media/247507/5-all-c-alle-istruzioni-applicative-predisposizione-sistema-gestione-segnalazioni.pdf

- segnala alla Commissione *Safeguarding* istituita presso la FIGC e alla Procura Federale eventuali condotte rilevanti e fornisce ogni informazione o documentazione richiesta;
- collabora con autorità locali per sviluppare progetti sul territorio di sensibilizzazione relativi alle tematiche di *safeguarding*.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati in precedenza ed in ottemperanza con quanto disposto dall'art. 5, comma 2 delle Linee Guida FIGC, il Responsabile *Safeguarding* 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 all'Associazione;
- favorire la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

Il Responsabile *Safeguarding* 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.
- controllare quotidianamente l'arrivo di eventuali Segnalazioni di abusi, violenze o discriminazioni nell'Associazione cui è incaricato e di agire immediatamente rispetto ad esso, nei modi e nelle forme che ritiene più opportuni, secondo questi principi:
- tutelare l'anonimato del Segnalante;
- tutelare la sicurezza e della *privacy* della potenziale vittima di abusi, violenze o discriminazioni.

Il Responsabile *Safeguarding* ha il compito di implementare sistemi di monitoraggio per garantire l'efficacia delle politiche di *safeguarding* all'interno dell'Associazione.

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 Responsabile *Safeguarding* ha l'obbligo di immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al *Safeguarding Officer* dell'ente di affiliazione nazionale dell'Associazione.

Il Responsabile *Safeguarding,* una volta ricevuta una segnalazione di abuso, violenza o discriminazione assume la responsabilità della eventuale inazione dell'Associazione nei confronti sia delle vittime che dei testimoni che dell'ente di affiliazione nazionale che dell'Associazione.

Tutte le diverse fasi del lavoro del Responsabile *Safeguarding* devono realizzarsi attraverso il pieno rispetto delle normative sulla Tutela della Privacy e del GDPR. In particolare, il Responsabile *Safeguarding* deve garantire:

- la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di ricezione, istruttoria e valutazione;
- la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti;
- la conservazione della documentazione e delle segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati.

Il Responsabile *Safeguarding* è destinatario di flussi informativi c.d. "ad evento" nonché delle Segnalazioni in conformità alla procedura di gestione delle Segnalazioni, nei termini previsti nell'allegato C) delle Istruzioni applicative delle Linee Guida FIGC.

Il Responsabile *Safeguarding* è tenuto a relazionare al Consiglio Direttivo dell'Associazione in merito alla sua attività con periodicità almeno trimestrale oppure ogni qual volta il Responsabile *Safeguarding* lo ritenga opportuno anche con riferimento a specifiche Segnalazioni che dovessero essere portate alla sua attenzione.

8. SISTEMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

L'Associazione adotta il seguente Sistema di Gestione delle Segnalazioni con lo scopo, *inter alia*, di perseguire i seguenti obiettivi:

- facilitare l'emersione di comportamenti lesivi dei principi di condotta dell'Affiliata, espressi nel Modello e nel Codice Condotta, per porvi fine ed evitare che si ripetano e, se necessario, sanzionarli;
- proteggere il Segnalante, gli eventuali facilitatori e testimoni, garantendo la riservatezza del Segnalante e della Segnalazione e limitando la circolazione di tutte le informazioni relative alla Segnalazione stessa;
- garantire la tempestiva ed efficace gestione delle Segnalazioni.

Possono utilizzare il Sistema di Segnalazione tutti i Destinatari.

Possono essere oggetto di una Segnalazione tutti i comportamenti lesivi dei principi di condotta dell'Associazione espressi nel Modello e nel Codice Condotta e tutte le fattispecie che, in qualunque modo, possano configurare una ipotesi di abuso psicologico, abuso fisico, molestie e abusi sessuali, negligenza, incuria, abuso di matrice religiosa, bullismo e cyberbullismo e qualsivoglia comportamento discriminatorio.

Le Segnalazioni potranno essere effettuate con i seguenti mezzi:

- Posta ordinaria: mediante invio di una busta chiusa da indirizzare alla sede legale dell'Associazione alla attenzione del Responsabile *Safeguarding* riportando sulla busta la dicitura "RISERVATA DA APRIRE SOLO DAL RESPONSABILE *SAFEGUARDING"*;
- Posta elettronica: mediante invio di e-mail al seguente indirizzo **m.montalbano@gsvedano.it** con indicazione nell'oggetto "RISERVATA DA APRIRE SOLO DAL RESPONSABILE *SAFEGUARDING"*
- Tramite incontro diretto con il Responsabile *Safeguarding*: inviando una richiesta di appuntamento mediante e-mail al seguente indirizzo **m.montalbano@gsvedano.it** con indicazione nell'oggetto "RISERVATA DA APRIRE SOLO DAL RESPONSABILE *SAFEGUARDING"*

Le Segnalazioni devono essere basate su elementi precisi e concordanti che portino il Segnalante ad avere un fondato sospetto della veridicità dell'oggetto della Segnalazione.

La Segnalazione deve contenere:

- una descrizione precisa dei fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione del/i Segnalato/i quale/i persona/e responsabile/i della/e violazione/i oggetto della Segnalazione, nonché eventuali altri soggetti coinvolti e/o che possono riferire sui fatti;
- l'indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di Segnalazione;
- tutti gli elementi utili alla ricostruzione dei fatti e all'accertamento della fondatezza della Segnalazione.

Il soggetto deputato a ricevere le Segnalazioni è il Responsabile *Safeguarding*.

Il Responsabile *Safeguarding* deve

- condurre una analisi preliminare della Segnalazione e che la Segnalazione abbia ad oggetto un comportamento lesivo dei principi di condotta dell'Associazione espressi nel Modello e nel Codice Condotta oppure tutte le fattispecie che, in qualunque modo, possano configurare una ipotesi di abuso psicologico, abuso fisico, molestie e abusi sessuali, negligenza, incuria, abuso di matrice religiosa, bullismo e cyberbullismo e qualsivoglia comportamento discriminatorio;
- adottare di provvedimenti di risposta/reazione rapida per la prevenzione di tutte le forme di abuso, violenza e discriminazione eliminando ogni forma di pericolo, l'immediata cessazione delle forme di abuso in corso;
- evitare ogni possibile reiterazione della violazione, operando eventualmente a supporto della vittima.

Tali misure possono essere adottate anche in attesa dell'intervento degli altri organi di giustizia e a prescindere dall'effettuazione dell'istruttoria relativa alla Segnalazione.

In ogni caso, i provvedimenti di risposta/reazione rapida devono rispettare il principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni e qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psicofisiche della vittima), ferme restando le procedure e le sanzioni previste dal Codice di Giustizia Sportiva.

L'obiettivo della fase di accertamento della Segnalazione è di procedere con le verifiche, le analisi e le valutazioni specifiche per riscontrare l'avvenuta violazione del Modello e/o del Codice di Condotta, nonché la commissione delle fattispecie che in qualunque modo possano configurare una ipotesi di abuso psicologico, abuso fisico, molestie e abusi sessuali, negligenza, incuria, abuso di matrice religiosa, bullismo e cyberbullismo e qualsivoglia comportamento discriminatorio; ciò ferme restando le eventuali indagini della Procura Federale e/o degli altri organi di giustizia ordinaria.

Ove la Segnalazione sia effettuata con un grado di dettaglio non sufficiente a consentire di identificare elementi utili o decisivi ai fini dell'accertamento della fondatezza o meno della Segnalazione stessa, a condizione che il Segnalante non sia anonimo, il Responsabile *Safeguarding* potrà interagire con lo stesso utilizzando modalità adeguate a mantenerne la riservatezza, al fine di acquisire elementi ulteriori e prima di archiviarla.

Nello svolgimento dell'istruttoria, il Responsabile *Safeguarding* ha la facoltà di:

- sentire eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati (c.d. testimoni);
- avvalersi dell'ausilio di altri soggetti interni o esterni all'Affiliata in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste, a condizione che:
  - ✓ il coinvolgimento di tali soggetti sia strettamente necessario per svolgere una corretta analisi della Segnalazione e per valutarne la fondatezza o meno;
  - ✓ tali soggetti assumano un obbligo di riservatezza quantomeno pari a quello gravante sui Riceventi la Segnalazione;
  - ✓ tali soggetti siano messi a conoscenza unicamente delle informazioni contenute nella Segnalazione che sono strettamente necessarie per lo svolgimento delle attività a loro richieste;
  - ✓ venga tenuta traccia scritta dei soggetti ulteriori coinvolti nel processo di analisi della Segnalazione e ne vengano documentate le attività.

In ogni caso, tutte le attività istruttorie devono essere compiute in modo tale da garantire la tempestiva ed efficace gestione delle Segnalazioni, con l'obiettivo di sanzionare celermente ogni violazione del Modello e/o del Codice di Condotta.

Il Responsabile *Safeguarding* e tutti i soggetti a qualunque titolo coinvolti hanno l'obbligo di astenersi dal procedimento di gestione della Segnalazione qualora sussistano a proprio carico conflitti di interesse, perché per esempio sono essi stessi i soggetti passivi della Segnalazione o perché sono legati da rapporti di parentela o amicizia con i soggetti passivi della Segnalazione. In tal caso, dovranno dichiarare l'esistenza del conflitto di interesse al Consiglio Direttivo dell'Associazione che provvederà a individuare la persona da incaricare per la gestione della Segnalazione interessata.

La violazione degli obblighi di riservatezza ed astensione nella gestione della Segnalazione da parte del Responsabile *Safeguarding*, così come da parte degli altri soggetti eventualmente coinvolti nella gestione della Segnalazione, comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi delle norme di legge, dei CCNL applicabili, del sistema sanzionatorio nei casi in cui quest'ultimo sia applicabile e fatta salva, in ogni caso, la validità dei provvedimenti degli organi di giustizia federali.

All'esito della chiusura delle operazioni di analisi preliminare della Segnalazione, ovvero di istruttoria e accertamento della stessa il Responsabile *Safeguarding*:

- può decidere per l'archiviazione della stessa, qualora la Segnalazione sia ritenuta da archiviare perché per esempio infondata o, comunque, non provata anche in virtù dei riscontri probatori acquisiti in conformità alla normativa applicabile;
- informare il competente organo con poteri disciplinari per l'adozione dei necessari provvedimenti.

Le violazioni riscontrate devono essere comunicate alla Commissione *Safeguarding* della FIGC e, ove competente, anche alla Procura Federale, previo coordinamento con la medesima Commissione *Safeguarding*.

Tutta la documentazione relativa a ciascuna Segnalazione sarà archiviata presso la Associazione nel rispetto della Normativa Privacy e dei requisiti di riservatezza della Segnalazione, del Segnalante e del Segnalato.

E' vietata qualsiasi forma di vittimizzazione secondaria nei confronti del Segnalante e dei soggetti che abbiano anche solo manifestato l'intenzione di presentare una Segnalazione; di quelli che abbiano assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione; di quelli che abbiano reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni o intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di *safeguarding*.

9. MISURE E SANZIONI APPLICABILI DALL'ASSOCIAZIONE E DAL RESPONSABILE *SAFEGUARDING*

Le misure e le sanzioni che potranno essere attuate dall'Associazione oppure dal Responsabile *Safeguarding* nei confronti dei Partecipanti responsabili di condotte in violazione del Codice di Condotta o del Modello 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.

Documentazione consultabile

Istruzioni Applicative Linee Guida Safeguarding FIGC	https://www.figc.it/media/247502/0-istruzioni-applicative-linee-guida-safeguarding-figc.pdf
ALL. A - Istruzioni Applicative Istruzioni Operative Protocolli Di Controllo	https://www.figc.it/media/247505/3-all-a-alle-istruzioni-applicative-istruzioni-operative-protocolli-di-controllo.pdf
ALL. B - Istruzioni Applicative Istruzioni Operative Nomina Responsabile Safeguarding	https://www.figc.it/media/247506/4-all-b-alle-istruzioni-applicative-istruzioni-operative-nomina-responsabile-safeguarding.pdf
ALL. C - Istruzioni Applicative Predisposizione Sistema Gestione Segnalazioni	https://www.figc.it/media/247507/5-all-c-alle-istruzioni-applicative-predisposizione-sistema-gestione-segnalazioni.pdf

§ § §