



MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS.231
PARTE SPECIALE 8
MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA'
SPORTIVA

REVISIONE
LUGLIO 2024

MODELLO ORGANIZZATIVO
ai sensi del D.Lgs. 231/2001

PARTE SPECIALE 8

Modello di prevenzione sportiva, finalizzato alla valorizzazione della parità di genere tra uomo e donna nel contesto di lavoro e della tutela dei minori, nonché del contrasto a ogni forma di violenza di genere o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale e, in genere, a ogni forma di discriminazione, ex D.Lgs 39/2021.



SOMMARIO

1. Premessa e finalità.....	3
2. Destinatari	3
3. Comportamenti e condotte rilevanti	3
4. Diritti e doveri	5
5. Modalità di prevenzione e gestione del rischio	5
5.1 <i>Principi di comportamento.....</i>	5
5.2 <i>Attività a rischio e protocolli di prevenzione</i>	6
5.2.1 <i>Gestione degli accessi.....</i>	7
5.2.2 <i>Gestione spogliatoio</i>	7
5.2.3 <i>Gestione allenamenti, sessioni di prova ed eventi sportivi</i>	7
5.2.4 <i>Trasferte e trasferimenti</i>	8
5.2.5 <i>Attività sanitaria e/o fisioterapica</i>	8
5.2.6 <i>Selezione del personale sportivo.....</i>	9
5.2.7 <i>Gestione dei media e dei social network</i>	9
6. Responsabile delle Politiche di Safeguarding	9
6.1 <i>Requisiti.....</i>	10
6.2 <i>Compiti e responsabilità.....</i>	10
6.3 <i>Flussi informativi</i>	11
7. Gestione delle segnalazioni	11
7.1 <i>Ambito.....</i>	12
7.2 <i>Procedura.....</i>	12
7.3 <i>Tutele del segnalante.....</i>	12
7.4 <i>Modalità di segnalazione.....</i>	13
8. Formazione e informazione	13
9. Sanzioni	13
10. Aggiornamento.....	14



1. Premessa e finalità

Il presente Modello organizzativo e di condotta dell'attività sportiva (di seguito per brevità "Modello") disciplina gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale e, in genere, a ogni forma di discriminazione.

Il Modello recepisce le disposizioni di cui al d.lgs. n. 39 e 36 del 28 febbraio 2021, nonché le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia, dalla UEFA e dalla FIFA ed è stata redatta seguendo le linee guida pubblicate in materia dalla Federazione Italiana Gioco Calcio (FIGC).

L'obiettivo è quello di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti dei tesserati, garantire l'uguaglianza e l'equità, nonché la valorizzazione della parità di genere tra uomo e donna nel contesto di lavoro e della tutela dei minori.

2. Destinatari

Il presente documento si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva della Società e più specificatamente a tesserati, dipendenti, dirigenti, dipendenti, collaboratori, che svolgono attività lavorativa o di volontariato per conto della Società e a tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società.

3. Comportamenti e condotte rilevanti

Il presente Modello prende in considerazione, conformemente alle Linee Guida e alla normativa di riferimento, le 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, il cyberbullismo;
- i) i comportamenti discriminatori.

In particolare, 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 atleti 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, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente documento, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;
- 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, 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.

Tali fattispecie di abuso, violenza o discriminazione possono essere consumate 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.

4. Diritti e doveri

A tutti i tesserati e le tesserate sono riconosciuti i diritti fondamentali:

- a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
- alla tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva;
- a che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo.

Coloro che prendono parte, a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo, all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei tesserati e delle tesserate.

I tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere il presente Modello e 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.

Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della Società è tenuto al rispetto dei principi fondamentali di non discriminazione e non violenza nell'ambito di competizioni, allenamenti, condivisione di spazi comuni come gli spogliatoi e, in generale, nei rapporti con gli atleti, i tesserati, i dirigenti, gli allenatori e staff tecnico della propria Società Sportiva.

5. Modalità di prevenzione e gestione del rischio

5.1 Principi di comportamento

I soggetti indicati nel precedente par. 2 sono tenuti ad adottare comportamenti conformi ai seguenti principi:



- a) garantire un ambiente basato sull'uguaglianza e sulla tutela della libertà, della dignità e dell'integrità personale;
- b) riservare a ogni Tesserato rispetto, dignità, attenzione e impegno, senza discriminazioni di età, etnia, status sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità o altre caratteristiche;
- c) prestare particolare attenzione ad eventuali situazioni di disagio, sia percepite direttamente che apprese indirettamente, con particolare riguardo ad eventi che coinvolgono i minori, segnalando, in tale caso e senza indugio, la circostanza agli esercenti la potestà genitoriale o al responsabile Tecnico del minore;
- d) garantire lo svolgimento dell'attività sportiva rispettando lo sviluppo fisico, sportivo ed emotivo degli atleti, considerando anche i loro interessi e bisogni;
- e) pianificare e gestire l'attività, anche durante gli spostamenti (es. trasferte), adottando soluzioni organizzative e logistiche in grado di prevenire situazioni di disagio o comportamenti inappropriati;
- f) prevenire, durante gli allenamenti e le competizioni, ogni forma di comportamento o condotta descritta al par. 3 attraverso azioni di sensibilizzazione e controllo;
- g) favorire la parità di genere nella rappresentanza, nel rispetto delle normative vigenti;
- h) rivolgersi al Responsabile delle Politiche di Safeguarding della Società o direttamente con il Safeguarding Office della FIGC nel caso sospetti o rilevi condotte conformi ai criteri del presente documento.

Per un maggior approfondimento dei principi di comportamento, nonché degli obblighi e divieti posti a carico dei destinatari del presente documento si rimanda a Codice di condotta che è parte integrante del presente Modello.

5.2 Attività a rischio e protocolli di prevenzione

La società ha individuato le attività che, in ragione della natura e delle caratteristiche delle attività effettivamente svolte, risultano interessate dal potenziale compimento di condotte volte ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni.

Al fine di porre in essere le corrette misure di prevenzione e gestione della commissione delle condotte prese in considerazione al par. 3, la Società ha effettuato un'analisi della propria realtà individuando potenziali rischi, i soggetti interni (responsabili dell'attività stessa), e i soggetti esterni coinvolti (ad esempio, se l'attività prevede o meno il rapporto con il pubblico e, nel caso, con soggetti minorenni) nonché gli eventuali controlli/accortezze già previsti dalla Società stessa.

Alla luce dell'analisi citata, la Società ha implementato le misure descritte nei successivi articoli del presente documento.

La Società si impegna a rinnovare tale analisi ogni quattro anni nonché ogniqualvolta dovessero intervenire modifiche organizzative significative ovvero novità normative rilevanti.

Alcune delle prescrizioni sotto elencate sono contenute nei seguenti documenti:

- Regolamento spogliatoi 1° squadra maschile
- Regolamento 1° squadra
- Regolamento settore giovanile
- Regolamento interno giocatrici settore giovanile femminile



- Regolamento interno Staff settore giovanile femminile

5.2.1 Gestione degli accessi

È garantito l'accesso agli accompagnatori degli atleti minorenni e degli atleti con disabilità durante gli allenamenti in campo presso le strutture esterne, fatto salvo l'accesso allo spogliatoio.

Per gli allenamenti svolti presso il Centro Tecnico, l'accesso di spettatori esterni è consentito solo previa autorizzazione da parte dell'allenatore (per allenamenti 1° squadra maschile) e da parte della Direzione (per allenamenti 1° squadra femminile e giovanili).

La società adotta un sistema di controllo degli accessi agli spogliatoi presso il Centro Tecnico, tramite autenticazione, che garantisce che solo il personale autorizzato e gli atleti possano accedere agli spogliatoi.

Presso le strutture in gestione o in uso alla Società devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.

Nel convitto, messo a disposizione degli atleti del settore giovanile, è sempre presente un tutor a supporto degli atleti e dei genitori. L'accesso dall'esterno avviene tramite badge e presso la struttura non è consentito l'ingresso di soggetti esterni.

5.2.2 Gestione spogliatoio

Sono presenti spogliatoi divisi tra personale tecnico e atleti e, per questi ultimi, sono previsti spazi separati a seconda del genere e dell'età.

L'organizzazione dei turni di allenamento è realizzata in modo che siano previsti orari di utilizzo degli spogliatoi separati per gruppi di età diverse e per genere, per ridurre il rischio di abusi e violenze.

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

La società garantisce la presenza di personale adulto e qualificato durante l'utilizzo degli spogliatoi da parte dei minori, che li attende all'esterno dello spogliatoio.

Per lo spogliatoio femminile, quando occupato dalle atlete e in caso di necessità di accesso da parte di un membro maschile dello Staff, è necessario che questo chieda il permesso prima di entrare.

All'interno degli spogliatoi, per i minori, è vietato l'uso di telefoni cellulari.

5.2.3 Gestione allenamenti, sessioni di prova ed eventi sportivi

La Società si impegna a programmare allenamenti adeguati nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo degli atleti e a prevenire i comportamenti descritti al precedente par. 3 tramite un'attività di controllo e sensibilizzazione sia dello staff che degli atleti.

Durante gli allenamenti in campo, ove possibile, sono sempre presenti più figure dello staff, oltre alla presenza del medico e fisioterapista (garantita per allenamenti di 1° squadra e primavera).



Durante gli allenamenti svolti presso la palestra non è consentito l'accesso da parte di soggetti esterni all'organizzazione. In caso di allenamento individuale presso la palestra, specialmente in caso di atlete o minori, è preferibile la presenza di più di un membro dello staff.

La società si impegna a somministrare carichi di allenamento adeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica e a non forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti.

La Società, nell'ambito dell'organizzazione di gare e competizioni, assicura la parità di trattamento di tutti i partecipanti senza alcuna preclusione e discriminazione.

La società si impegna a non forzare a partecipare a un evento sportivo atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti.

5.2.4 *Trasferte e trasferimenti*

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggerà lo staff tecnico.

In caso di viaggi e trasferte eventuali pernottamenti saranno comunicati con anticipo ai genitori (o coloro che esercitano la responsabilità genitoriale degli atleti, o coloro a cui è affidata la cura degli atleti), i quali saranno messi a conoscenza delle opzioni di pernottamento e degli orari.

Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.

Anche durante le trasferte è garantito il rispetto del credo religioso di appartenenza dell'atleta venendo in contro alle sue esigenze (es. camera singola per necessità di preghiera, pasti personalizzati).

La società rispetta le esigenze e preferenze alimentari degli atleti anche durante le trasferte.

5.2.5 *Attività sanitaria e/o fisioterapica*

La società mette a disposizione degli atleti uno staff sanitario competente e formato (medici, fisioterapisti, psicologi).

Sia presso il Centro Tecnico che presso campi di allenamento esterni è presente almeno un defibrillatore che deve essere utilizzato dallo Staff Sanitario e dello Staff Tecnico addestrato all'uso in caso di necessità (la gestione dei defibrillatori è normata dalla procedura PR16 – Gestione dei defibrillatori).

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito al medico sociale e allo staff sanitario e, salvo casi di emergenza, dovrà essere presente almeno un'altra persona durante visite di atleti minori e nel caso in cui la figura sanitaria sia di sesso opposto all'atleta.



Il medico, a seguito di visite programmate o in caso di infortunio, informa la Società dello stato di salute dell'atleta.

La società mette a disposizione degli atleti e dello staff del settore giovanile delle figure professionali in ambito psicologico.

I medici sportivi e gli operatori sanitari che riscontrino segni e/o gli indicatori di lesioni, violenze e abusi informano senza indugio, nel rispetto della disciplina vigente, i dirigenti, il Responsabile delle Politiche di safeguarding e la Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding.

5.2.6 Selezione del personale sportivo

Nell'ambito della selezione del personale è garantito l'accesso alle posizioni senza preclusioni o pregiudizi in ragione delle caratteristiche personali dei candidati (quali ad esempio etnia, orientamento sessuale, identità sessuale, orientamento politico o religione).

Nell'ambito della selezione del personale la Società si impegna a prendere in considerazione i requisiti di onorabilità e professionalità dei candidati.

Allenatori, tecnici, dipendenti, medici e tutti coloro i quali, nello svolgimento della propria mansione, hanno contatti diretti e regolari con atleti e tesserati di minore età devono presentare alla Società il proprio casellario giudiziale ed il certificato dei carichi pendenti al momento dell'assunzione e impegnarsi a comunicare alla Società eventuali successive variazioni. In sede di assunzione, la Società verifica l'assenza di condanne riferite ai reati di prostituzione minorile (art. 600 bis del c.p.), pornografia minorile (art. 600 ter del c.p.), detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater del c.p.), turismo per sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies del c.p.) e adescamento di minori (art. 609 undecies del c.p.).

La Società si impegna a utilizzare criteri oggettivi per la promozione e la crescita delle risorse assunte al suo interno e assicura che - in nessun modo - queste saranno influenzate da criteri relativi a genere, orientamento sessuale o identità sessuale.

5.2.7 Gestione dei media e dei social network

Per gli atleti minori non è consentito l'uso del telefono cellulare negli spogliatoi e in infermeria.

La Società si impegna ad 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 tutoria.

6. Responsabile delle Politiche di Safeguarding

La Società ha nominato un Responsabile delle Politiche di Safeguarding, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 39/2021 e nel rispetto delle indicazioni contenute nelle Linee Guida CONI del 25/07/23 e delle Linee Guida della FIGC del 31 agosto 2023, nonché di quanto indicato all'art.33 co.6 del D.Lgs. 36/2021, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati nonché per garantire l'integrità fisica e morale degli sportivi.



La nomina del Responsabile, che avviene a cura del CdA o soggetto delegato, dovrà essere resa pubblica tramite affissione di specifico avviso presso la sede sociale in luogo ben visibile a tutti i tesserati e fruitori nonché pubblicata sulla homepage della Società e tempestivamente comunicata alla Commissione Federale Responsabile delle Politiche di Safeguarding.

Il Responsabile resta in carica per la durata di quattro anni.

Il CdA o soggetto delegato potrà sospendere o rimuovere il Responsabile delle Politiche di Safeguarding in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche della Società relative alla protezione dei minori.

6.1 Requisiti

Il Responsabile delle Politiche di Safeguarding è in possesso dei seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale e ad allenatori e i tecnici;
- Professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali ed esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate;
- Continuità di azione, al fine di garantire al costante attività di monitoraggio e aggiornamento del Modello.

Prima della nomina la Società si impegna ad acquisire il certificato del casellario giudiziale oppure una autocertificazione di assenza di condanne e procedimenti penali, al fine di verificare che il soggetto non abbia subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi.

6.2 Compiti e responsabilità

Il Responsabile ha i seguenti compiti e responsabilità:

- monitorare e controllare l'applicazione del "Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta" a tutela dei minori, al fine di prevenire ogni forma di illecito, abuso e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale;
- proporre all'organo competente della Società eventuali aggiornamenti del presente Modello e del Codice di condotta, tenendo conto delle esigenze della Società;
- adottare iniziative, anche di carattere urgente, per prevenire e contrastare qualsiasi aspetto critico che possa emergere in tema di abusi, violenze e discriminazioni nell'ambito dell'attività sportiva, nonché garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, al fine di tutelare i diritti e la dignità di tutti coloro che sono coinvolti nell'attività sportiva siano essi atleti, allenatori, dirigenti o tecnici e di garantire quindi un ambiente sicuro e inclusivo;
- Segnalare alla Commissione Federale Responsabile delle Politiche di Safeguarding e interfacciarsi con quest'ultimo per ogni eventuale aspetto critico che possa emergere in



tema di abusi, violenze e discriminazioni nell'ambito della disciplina sportiva, fornendo le informazioni o la documentazione richiesta;

- Garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte
- Relazionare al CdA con cadenza almeno annuale l'efficacia del presente Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e del Codice di condotta, e sviluppare e attuare un piano d'azione per risolvere eventuali criticità riscontrate;
- Monitorare e ricevere le segnalazioni da parte dei tesserati, atleti, dirigenti e tecnici su qualsiasi tipo di situazioni che, anche potenziale, esponcano un pregiudizio, un pericolo, un timore o un possibile disagio.

Nell'espletamento delle sue funzioni, il Responsabile ha la facoltà di:

- accedere alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso, favorendo la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che parteciperanno con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità, nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- disporre che i Responsabili della Società forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste.

6.3 Flussi informativi

Il Responsabile riceve segnalazioni anche da parte di medici, operatori sanitari ovvero da allenatori e tecnici che abbiano ravvisato un qualsivoglia segnale di abuso nei confronti degli atleti.

La Società ha il dovere di portare a conoscenza del Responsabile qualunque informazione, di qualsiasi tipo, che sia giudicata attinente all'attuazione del Modello e/o che presenti elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini a carico di tesserati per reati contro la persona;
- le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società;
- eventuali segnalazioni ricevute dai tesserati;
- eventuali procedimenti avviati dalla procura federale a carico dei tesserati per reati contro la persona.

La Società ha altresì l'obbligo di immediata comunicazione di ogni informazione rilevante alla Commissione Federale Responsabile delle Politiche di Safeguarding, nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente.

La società garantisce a tali soggetti l'accesso alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso, e favorisce la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

7. Gestione delle segnalazioni



7.1 Ambito

Tutti i destinatari che vengano a conoscenza di qualsiasi pratica discriminatoria, forma di abuso, sopraffazione o sopruso, in ogni ambito e per qualsiasi motivazione inclusi razza, origine etnica, religione, età, genere e orientamento sessuale, status sociale, disabilità e prestazioni sportive, sono tenuti a darne immediata comunicazione al Responsabile delle Politiche di Safeguarding.

Qualora la segnalazione sia ricevuta da un membro dello Staff Tecnico o Sanitario da parte dell'atleta, questi, fatta una prima valutazione, informano il Responsabile delle Politiche di Safeguarding.

In ogni caso, qualora lo Staff Tecnico o Sanitario ravvisino comportamenti lesivi, sono tenuti a intervenire tempestivamente e ad adottare adeguati provvedimenti che rispettino 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 psicofisiche della vittima), ferme restando le procedure e le sanzioni previste dal Codice di Giustizia Sportiva.

7.2 Procedura

Il Responsabile procede ad esaminare e valutare le segnalazioni ricevute, pianificando, ove ritenute utili o necessarie, attività ispettive, al fine di accertare se si è effettivamente verificata la condotta segnalata ed individuando il responsabile della violazione.

Tutti i destinatari coinvolti sono chiamati a collaborare attivamente con il Responsabile nelle fasi di indagine, fornendo le informazioni richieste e rispondendo alle eventuali domande sottoposte dallo stesso.

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

Il Responsabile, una volta accertato il verificarsi della condotta segnalata procede a trasmettere le informazioni alla Commissione Federale Responsabile delle Politiche di Safeguarding.

Nel caso in cui dagli elementi raccolti dal Responsabile non emergano circostanze riconducibili alle condotte rilevanti di cui al par. 3 o alla mancata osservanza delle buone pratiche/comportamenti descritte nel presente documento, la relativa segnalazione verrà definita senza seguito.

7.3 Tutele del segnalante

È garantita la riservatezza e l'anonimato del segnalante - salva la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente - nei casi in cui la fonte della segnalazione sia identificata o identificabile.

Le tutele del presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia evidente o accertata la responsabilità del segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per illeciti integrati mediante la segnalazione stessa.

A tal proposito, si segnala sin da ora che, in caso di segnalazioni che dovessero risultare palesemente infondate e trasmesse in mala fede o discriminatorie o, in qualsiasi modo,



diffamatorie, troveranno applicazioni le sanzioni previste, come indicato nel successivo par. 9.

7.4 Modalità di segnalazione

Qualsiasi segnalazione da parte di qualsiasi Destinatario relativa ad eventuali pratiche discriminatorie, forma di abuso, soprafazione o sopruso, in ogni ambito, inclusi razza, origine etnica, religione, età, genere e orientamento sessuale, status sociale, disabilità e prestazioni sportive dovranno essere indirizzate al Responsabile all'apposita casella e-mail safeguarding@bolognafc.it.

A tal fine è reso disponibile sul sito internet della società un "Modulo segnalazioni" che può essere trasmesso al Responsabile all'indirizzo sopra indicato.

8. Formazione e informazione

La Società, anche con il supporto del Responsabile delle Politiche di Safeguarding, si impegna a diffondere ampiamente il presente documento e il Codice di Condotta tra i propri Tesserati e i volontari coinvolti nell'attività sportiva, in qualsiasi ruolo o funzione.

Il presente documento, nonché il nominativo e i contatti del Responsabile delle Politiche di Safeguarding, saranno pubblicati sul sito internet della Società e sarà affisso nella bacheca della sede.

Il Modello e il Codice di Condotta saranno portati a conoscenza di tutti i collaboratori al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro/collaborazione con la Società.

La Società ha l'obbligo di comunicare l'adozione del Modello e dei relativi aggiornamenti al Responsabile delle Politiche di Safeguarding e al Commissione Federale Responsabile delle Politiche di Safeguarding.

La Società, al momento del tesseramento, informa il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura delle calciatrici e dei calciatori, della presenza della presente parte speciale e delle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive, nonché comunica loro il nominativo e dei contatti del Responsabile delle Politiche di Safeguarding.

9. Sanzioni

La violazione del presente Modello, ivi incluso il Codice di Condotta, comporta una violazione degli impegni assunti da parte del tesserato.

In caso di violazione del presente Modello organizzativo e di condotta dell'attività sportiva nonché del Codice di condotta si applicheranno le sanzioni previste dal cap. 9 della Parte Generale del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 adottato dalla società, ferme restando le procedure e le sanzioni previste dal Codice di Giustizia Sportiva.

In particolare, i provvedimenti disciplinari irrogabili sono:

- Richiamo verbale



- Richiamo scritto
- Multa
- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione
- Licenziamento / Interruzione del rapporto di collaborazione

La quantificazione della sanzione verrà effettuata tenendo conto della gravità dell'infrazione, desumendola da ogni elemento di valutazione di cui si è possesso ed in particolare dalla natura, dalla specie, dai modi, dal tempo e dal luogo dell'azione od omissione e tenendo conto di qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni psicofisiche della vittima, ecc).

Si rammenta, come anticipato al par. 7.3, l'applicabilità delle sanzioni anche nel caso di segnalazioni infondate, discriminatorie e/o, in qualsiasi modo, diffamatorie.

Sanzioni nei confronti dei frequentatori a qualsiasi titolo

Quanto contenuto nei due paragrafi che precedono è riferibile, laddove concretamente applicabile, a tutti i frequentatori della struttura sportiva.

Resta inteso che i detti soggetti saranno soggetti alle sanzioni della sospensione temporanea o dell'allontanamento definitivo a seconda della gravità delle infrazioni commesso.

10. Aggiornamento

Il presente documento deve essere aggiornato con cadenza almeno quadriennale, ovvero anche anticipatamente laddove necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, delle Linee Guida federali o delle raccomandazioni della Commissione federale responsabile delle politiche di Safeguarding, nonchè le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, della UEFA, della FIFA, nonchè le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.