REGOLAMENTO FIGC PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DI ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

Art. 1 - Finalità

1. La FIGC e le sue Componenti si conformano alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021, al d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 nonché alle disposizioni emanate in materia dal CONI, dalla UEFA e dalla FIFA e adottano ogni necessaria misura per favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale delle atlete e degli atleti, la loro effettiva partecipazione all'attività sportiva nonché la piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

2. La Federazione Italiana Giuoco Calcio (di seguito "*FIGC"*) uniforma la propria organizzazione, nonché gli organi e le strutture federali, ai Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione adottati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

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

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento si applica alle Società e ai tesserati della FIGC.

2. Ai fini del presente Regolamento, assumono rilievo le condotte tenute nell'ambito dell'attività federale e/o connesse all'attività federale, ivi compreso lo svolgimento delle attività sportive.

3. Le condotte di abuso, violenza e discriminazione, come previste dal successivo art. 4, sono rilevanti a prescindere dalle modalità con le quali vengono consumate, sia di persona sia tramite modalità informatiche, sul web e/o attraverso messaggi, e-mail, social network, blog, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche.

Art. 3 - Diritti dei tesserati

1. Tutti i Tesserati della FIGC (di seguito "*tesserati*") hanno il diritto fondamentale di 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.

2. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei soggetti di cui al comma 1 costituisce un valore prevalente rispetto al risultato sportivo e, pertanto, detti soggetti hanno il diritto a svolgere l'attività sportiva in un ambiente consono e degno, nonché rispettoso dei diritti della personalità e della salute.

3. Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti.

Art. 4 - Comportamenti rilevanti

1. Costituiscono 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.

2. Ai fini del comma precedente, 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 dei soggetti di cui all'art. 3, comma 1, 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, con o senza contatto, e considerata non desiderata o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere i soggetti di cui all'art. 3, comma 1 a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare i citati soggetti 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, comportamento, 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 dei soggetti di cui all'art. 3, comma 1;

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 i soggetti di cui all'art. 3, comma 1, 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.

Art. 5 – Buone Pratiche

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 6 - Conoscenza ed osservanza del Regolamento

1. I soggetti di cui all'art. 3, comma 1, nello svolgimento dell'attività federale, sono tenuti a conoscere il contenuto del presente Regolamento, ad osservarlo e a contribuire ai fini da questo perseguiti, anche per il tramite degli organi preposti.

2. Il presente Regolamento è pubblicato in una specifica sezione del sito internet della FIGC.

3. Le componenti federali e le loro articolazioni territoriali garantiscono la massima diffusione del presente Regolamento.

Art. 7 - Seminari informativi

1. La FIGC, anche tramite le sue componenti, promuove attività formative sulle tematiche del presente Regolamento.

Art. 8 - Composizione e nomina della Commissione Federale Responsabile delle Politiche di Safeguarding

1. Con lo scopo di prevenire e contrastare gli abusi, le violenze e le discriminazioni di cui all'art. 4, è istituita presso la FIGC la Commissione Federale Responsabile delle Politiche di Safeguarding.

2. La Commissione, in particolare:

a) vigila sull'adozione e sull'aggiornamento, da parte delle Società, dei Modelli Organizzativi e di Controllo dell'attività sportiva, dei Codici di Condotta, nonché sulla avvenuta nomina del Responsabile di cui all'art. 10, comma 7;

b) adotta ogni necessaria iniziativa per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione di cui al presente Regolamento;

c) segnala agli organi competenti eventuali condotte rilevanti;

d) relaziona, con cadenza semestrale, sulle politiche di Safeguarding della Federazione all'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding;

e) fornisce ogni informazione e ogni documento eventualmente richiesti dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding e dall'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "*ODV*") della FIGC;

f) svolge ogni altra funzione attribuitagli dal Consiglio Federale.

3. La Commissione è formata da almeno 7 componenti, compreso il Presidente, nominati per un quadriennio dal Consiglio Federale su proposta del Presidente Federale.

4. Possono essere nominati Presidente e componenti della Commissione coloro che sono in possesso dei requisiti previsti all'art. 29 dello Statuto federale, che non incorrono in nessuna delle fattispecie previste dall'art. 11 del Codice di Comportamento Sportivo del CONI e che sono in possesso di comprovata esperienza in materia giuridico-legale, medico-sanitaria o in ambito sociale, psicologico o sportivo.

5. La Commissione sottopone al Consiglio Federale, per l'approvazione, il proprio regolamento di funzionamento.

6. La Commissione deve dare informativa, con cadenza almeno semestrale, al Consiglio Federale in merito alle proprie deliberazioni e all'attività svolta.

7. La FIGC garantisce il supporto alle attività della Commissione per il tramite della struttura federale all'uopo individuata.

8. La Commissione esercita le proprie funzioni d'ufficio e/o a seguito di segnalazioni di terzi. Le segnalazioni possono pervenire anche dall'ODV e/o dall'Organo Ricevente le segnalazioni Whistleblowing.

9. In caso di rilevazione diretta di comportamenti illeciti, la Commissione è tenuta ad intervenire senza indugio, informando la Procura Federale; ha, altresì, facoltà di acquisire ogni documento ritenuto utile, trasmettendone copia con immediatezza alla Procura Federale.

Art. 9 - Dovere di segnalazione e obblighi di riservatezza

1. I tesserati 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 alla Commissione.

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

3. La Commissione garantisce la riservatezza del segnalante, qualora espressamente richiesto dallo stesso o valutato necessario per la tutela dei soggetti coinvolti.

4. La tutela di cui al comma 3 non è garantita 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.

5. Al fine di favorire le segnalazioni anche di situazioni di abuso e di pericolo, è istituito il servizio di segnalazione sul sito internet istituzionale della FIGC.

6. La Commissione riferisce periodicamente, con cadenza almeno semestrale, al Consiglio Federale il resoconto delle segnalazioni ricevute, garantendo l'anonimato dei soggetti coinvolti, ivi incluso quanto direttamente riscontrato.

Art. 10 - Adempimenti delle società

1. Tutte le Società devono predisporre e adottare, entro 12 mesi dalla pubblicazione delle "Linee Guida FIGC" di cui al C.U. n. 87/A del 31 agosto 2023, un Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva (di seguito, anche solo il "*Modello*") e un Codice di Condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione (di seguito, anche solo "*Codice*"), conformi a dette Linee Guida.

2. I Modelli e i Codici sono aggiornati con cadenza almeno quadriennale e devono prevedere meccanismi di adeguamento a eventuali modifiche e integrazioni delle leggi dello Stato, dei Principi Fondamentali adottati in materia dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding, delle Linee Guida federali e/o alle raccomandazioni della Commissione e ad ogni altra norma sportiva sovraordinata.

3. I Modelli e i Codici di cui al comma 1 devono tener conto delle caratteristiche della Società e delle persone tesserate e si applicano a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

4. Le Società, già dotate di un modello organizzativo e di gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, lo integrano in base a quanto disposto dal presente Regolamento e dalle Linee Guida della FIGC.

5. La FIGC, attraverso la Commissione e la Procura Federale, vigila sull'adozione da parte delle Società dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di Condotta, sulla relativa conformità alle Linee Guida e sul loro rispetto.

6. I Modelli e i Codici di cui al presente articolo prevedono, infine, ogni altra iniziativa, misura o procedura necessaria all'osservanza di quanto previsto dalle disposizioni di cui al d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 e al d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, dalle disposizioni emanate dal CONI, dalla UEFA, dalla FIFA e dalla FIGC in materia, nonché, più in generale, necessaria alla prevenzione e al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, in relazione alle specificità della disciplina sportiva praticata, alle caratteristiche della singola Società e dei relativi tesserati.

7. Le Società sono obbligate a nominare, entro il 31 dicembre 2024, il responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (di seguito, anche solo il "Responsabile"). La nomina del Responsabile è senza indugio comunicata alla FIGC, mediante l'invio, a mezzo portale servizi FIGC raggiungibile all'indirizzo https://anagrafefederale.figc.it/, di un'autocertificazione sottoscritta dal Legale rappresentante e predisposta secondo il modello generato dal portale, e

pubblicata sulla pagina principale del sito internet della Società, se esistente, e affissa in una specifica bacheca presso la sede della Società.

8. Le Società devono, altresì, comunicare alla FIGC, mediante l'invio a mezzo portale servizi FIGC raggiungibile all'indirizzo https://anagrafefederale.figc.it/ di un'autocertificazione sottoscritta dal Legale rappresentante e predisposta secondo il modello generato dal portale, l'avvenuta adozione del Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e del Codice di Condotta predisposti in conformità alle Linee Guida pubblicate con il C.U. n. 87/A del 31 agosto 2023.

Art. 11 – Obblighi del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

1. Il Responsabile è tenuto a garantire l'attuazione del presente Regolamento, prevenendo e contrastando ogni tipo di abuso, violenza o discriminazione sui tesserati e garantendo la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D.Lgs. 36/2021.

2. Il Responsabile rende noto il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e il Codice di Condotta, e ogni aggiornamento successivo, tramite affissione in una specifica bacheca presso la sede della Società e pubblicazione sulla pagina principale del sito internet della Società, se esistente.

Norma transitoria

1. Fino alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, l'obbligo di cui al comma 2 del presente articolo è assolto dal legale rappresentante della Società o da un suo delegato.

Art. 12 –Sanzioni

1. Il mancato adempimento degli obblighi di cui al Regolamento o il rilascio di dichiarazioni non veritiere rispetto ai predetti obblighi, costituiscono illecito disciplinare e sono sanzionati secondo quanto disposto dal Codice di Giustizia Sportiva.

2. Le sanzioni disciplinari a carico dei tesserati, che abbiano violato i divieti di cui al capo II del Titolo I, libro III del d. lgs. 11 aprile 2006 n. 198 o che siano stati condannati in via definitiva per i reati di cui agli art. 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinques, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter 609-quater, 609-quinques, 609-octies, 609-undecis del codice penale sono previste dal Codice di Giustizia Sportiva federale.

FEDERAZIONE ITALIANA GIUOCO CALCIO

00198 ROMA - VIA GREGORIO ALLEGRI, 14

COMUNICATO UFFICIALE N. 130/A

Il Presidente Federale

- visto il C.U. 68/A del 27 agosto 2024, con il quale è stato pubblicato il "Regolamento FIGC per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni" sui tesserati;

- ravvisata la necessita di modificare i commi 7 e 8 dell'art. 10 del citato Regolamento, al fine di agevolare le società nell'adempimento degli obblighi ivi previsti;

- visto l'art. 24, comma 3, dello Statuto Federale;

- sentiti i Vice Presidenti Federali

d e l i b e r a

di modificare i commi 7 e 8 dell'art. 10 del "Regolamento FIGC per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni" sui tesserati, secondo il testo che di seguito si riporta:

"7. Le Società sono obbligate a nominare, entro il 31 dicembre 2024, il responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (di seguito, anche solo il "Responsabile"). La nomina del Responsabile è senza indugio comunicata alla FIGC, ***mediante l'invio, a mezzo portale servizi FIGC raggiungibile all'indirizzo*** *https://anagrafefederale.figc.it/****,*** *di un'autocertificazione sottoscritta dal Legale rappresentante e predisposta secondo il modello* ***generato dal portale****, e pubblicata sulla pagina principale del sito internet della Società, se esistente, e affissa in una specifica bacheca presso la sede della Società."*

"8. Le Società devono, altresì, comunicare alla FIGC, ***mediante l'invio a mezzo portale servizi FIGC raggiungibile all'indirizzo*** *https://anagrafefederale.figc.it/ di un'autocertificazione sottoscritta dal Legale rappresentante e predisposta secondo il modello* ***generato dal portale****, l'avvenuta adozione del Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e del Codice di Condotta predisposti in conformità alle Linee Guida pubblicate con il C.U. n. 87/A del 31 agosto 2023."*

La presente delibera sarà sottoposta a ratifica dal Consiglio Federale nella prima riunione utile.

PUBBLICATO IN ROMA IL 10 DICEMBRE 2024

IL SEGRETARIO GENERALE
Marco Brunelli

IL PRESIDENTE
Gabriele Gravina

FEDERAZIONE ITALIANA GIUOCO CALCIO
00198 ROMA - VIA GREGORIO ALLEGRI, 14
CASELLA POSTALE 245O

COMUNICATO UFFICIALE N. 87/A

Il Presidente Federale

- visto il D.lgs. n. 39 del 2021;

- vista la 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 (Regolamento Safeguarding) predisposto quale riferimento per le Federazioni Sportive Nazionali negli adempimenti predetti;

- ritenuto necessario, pertanto, adottare "Le Linee Guida FIGC", per la predisposizione, da parte delle società sportive, dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale;

- vista la delega conferita dal Consiglio federale nella seduta del 4 agosto 2023;

- d'intesa con i Vice Presidenti Federali ed i Presidenti delle componenti

d e l i b e r a

di adottare "Le Linee Guida FIGC", come da allegato sub A).

PUBBLICATO IN ROMA IL 31 AGOSTO 2023

IL SEGRETARIO GENERALE
Marco Brunelli

IL PRESIDENTE
Gabriele Gravina

ALL. A)

LINEE GUIDA FIGC

Premessa

1. La Federazione Italiana Giuoco Calcio adotta misure per assicurare l'effettività dei diritti dei Tesserati e le relative tutele, con particolare riguardo alla tutela dei minori.
2. Le Linee Guida sono elaborate con validità quadriennale e comunque aggiornate ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei presenti Principi Fondamentali, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, dalla UEFA, dalla FIFA, nonché le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.
3. Le presenti Linee Guida perseguono almeno i seguenti obiettivi:
    a) la promozione dei diritti di cui al successivo art. 1;
    b) 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;
    c) la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
    d) l'individuazione e l'attuazione da parte delle Associazioni e delle Società affiliate alla FIGC (di seguito società) di adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, 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;
    e) la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
    f) 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 degli stessi;
    g) la partecipazione delle società e dei tesserati alle iniziative organizzate dalla FIGC nell'ambito delle politiche di safeguarding adottate;
    h) 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 delle rispettive Affiliate.

4. La FIGC con le presenti linee guida intende prevedere 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
5. La Federazione Italiana Giuoco Calcio e le sue Componenti uniformano la propria organizzazione, ivi compresa quella delle articolazioni territoriali, nonché degli organi e delle strutture federali, ai Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione del CONI.
6. La Federazione Italiana Giuoco Calcio e le sue Componenti si conformano alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021, al d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 nonché alle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia, dalla UEFA e dalla FIFA e

adottano ogni necessaria misura per favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale delle calciatrici e dei calciatori, la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva nonché la piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

Art. 1 Diritti dei Tesserati

1. Tutti i Tesserati della FIGC (di seguito tesserati) hanno il diritto fondamentale di 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.
2. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati costituisce un valore prevalente rispetto al risultato sportivo e pertanto tutti i tesserati hanno il diritto a svolgere l'attività sportiva in un ambiente consono e degno, nonché rispettoso dei diritti della personalità e della salute.
3. Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati.
4. Le norme federali vietano qualsiasi tipo di comportamento violento e discriminatorio e prevedono sanzioni disciplinari in caso di violazioni di detti divieti.

Art. 2 – Ambito di applicazione e Commissione Federale Responsabile delle Politiche di Safeguarding

1. Le Società, tutti i Tesserati e tutti i soggetti di cui all'art. 2 comma 1 del Codice di Giustizia Sportiva devono uniformarsi alle presenti Linee Guida per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione.
2. Ai fini delle Linee Guida, assumono rilievo le condotte tenute nell'ambito e connesse all'attività federale, ivi compreso lo svolgimento delle attività sportive.
3. Con lo scopo di prevenire e contrastare gli abusi, le violenze e le discriminazioni di cui al comma 1, è istituita presso la FIGC la Commissione Federale Responsabile delle Politiche di Safeguarding.

4. La Commissione in particolare:

   a. vigila sull'adozione e sull'aggiornamento da parte delle Società dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva nonché dei codici di condotta di cui alle presenti Linee Guida, nonché sulla avvenuta nomina del responsabile di cui all'art. 5, comma 2;

   b. adotta ogni necessaria iniziativa per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione di cui alle presenti Linee Guida;

   c. segnala agli organi competenti eventuali condotte rilevanti;

   d. relaziona, con cadenza semestrale, sulle politiche di Safeguarding della Federazione all'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding;

   e. fornisce ogni informazione e ogni documento eventualmente richiesti dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding e dall'ODV della FIGC;

   f. svolge ogni altra funzione prevista nelle presenti Linee Guida e attribuitagli dal Consiglio Federale.

5. La Commissione è formata da almeno 7 componenti nominati, per un quadriennio, dal Consiglio Federale su proposta del Presidente Federale.

6. Il Consiglio Federale emana il Regolamento di funzionamento della Commissione Federale Responsabile delle Politiche di Safeguarding.

Art. 3 – Condotte costituenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione

1. Costituiscono 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.
2. Ai fini del comma precedente, 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.

Art. 4 - Obblighi delle Società

1. Tutte le Società devono predisporre, entro 12 mesi dalla pubblicazione delle presenti Linee Guida, un modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva conforme alle citate Linee Guida.
2. I modelli sono aggiornati con cadenza almeno quadriennale e devono prevedere meccanismi di adeguamento a eventuali modifiche e integrazioni delle Linee Guida federali o alle raccomandazioni della Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding
3. I modelli di cui al comma 1 devono tener conto delle caratteristiche della società e delle persone tesserate e si applicano a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.
4. Le Società, già dotate di un modello organizzativo e di gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, lo integrano in base a quanto disposto dalle presenti Linee Guida.
5. La FIGC, anche attraverso la Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding e la Procura federale, vigila sull'adozione da parte delle società dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva, sulla relativa conformità alle Linee Guida e sul loro rispetto.
6. I modelli di cui al presente articolo prevedono infine ogni altra iniziativa, misura o procedura necessaria all'osservanza di quanto previsto dalle disposizioni di cui al d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 e al d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, dalle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, dalla UEFA, dalla FIFA e dalla FIGC in materia nonché, più in generale,

necessaria alla prevenzione e al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, in relazione alle specificità della disciplina sportiva praticata, alle caratteristiche della singola società e dei relativi tesserati

Art. 5. Contenuto minimo dei modelli organizzativi e di controllo

1. I modelli di cui all'art. 4 stabiliscono almeno:
   i. le modalità di prevenzione e gestione del rischio in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni,
   ii. protocolli di contenimento del rischio stesso e la gestione delle segnalazioni,
   iii. gli obblighi informativi in materia, prevedendo:
      a) in relazione alla dimensione della società e della attività sportiva praticata, misure preventive e attività periodiche di controllo idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto delle disposizioni vigenti, ivi compresi le Linee Guida, nonché idonee a individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, intervenendo anche sui relativi effetti;
      b) in relazione alla dimensione della società e della attività sportiva praticata, misure di contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, alla gestione delle segnalazioni nonché alla tutela dei segnalanti e assistenza alle vittime;
      c) la definizione delle responsabilità in ambito endoassociativo in materia di prevenzione e contrasto di abusi, violenze e discriminazioni;
      d) la specificazione delle conseguenze, anche in ambito endoassociativo, derivanti dalla violazione delle disposizioni e dei protocolli in materia di abusi, violenze e discriminazioni;
      e) adeguate misure finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere, diversità e inclusione nonché al monitoraggio periodico dei risultati;
      f) misure idonee a garantire la massima diffusione e pubblicizzazione delle politiche di safeguarding di cui alle lettere precedenti e, in particolar modo, delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi o comunque inosservanti dei suddetti protocolli organizzativi e gestionali;
      g) misure idonee a garantire la trasmissione delle informazioni ai rispettivi Responsabili di cui al successivo comma 2, la Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding nonché la Procura federale ove competentei;
      h) misure idonee a garantire il coordinamento con la Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding nonché il recepimento e l'attuazione delle relative raccomandazioni;
      i) valutazioni annuali delle misure di cui alle lettere precedenti adottate dalla Società, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate.

2 I modelli di cui all'art. 4 devono stabilire funzioni, responsabilità nonché requisiti e procedure per la nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e ne garantiscono la competenza, nonché l'autonomia e l'indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale. I modelli garantiscono al Responsabile, alla Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding, nonché alla Procura Federale se competente, l'accesso alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso, nonché favorendo la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

3 Non può essere nominato Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni chi ha subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi.

ART. 6. PREVENZIONE E GESTIONE DEI RISCHI

1. I modelli di cui all'art. 4 stabiliscono adeguate misure per l'individuazione delle specifiche aree di rischio nonché più in generale adeguati strumenti per la prevenzione e gestione dei rischi, prevedendo tra l'altro:

    a) l'adozione di adeguati strumenti per il pieno sviluppo della persona-atleta e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva;
    b) l'adozione di adeguati strumenti per l'inclusione e la valorizzazione delle diversità de i tesserati;
    c) l'adozione di adeguati strumenti di gestione e tutela dei tesserati, soprattutto minori, da parte dei tecnici e dei soggetti preposti, nel rispetto e promozione dei relativi diritti, durante gli allenamenti, le manifestazioni sportive e ogni attività anche collegata e connessa organizzata dalla società;
    d) la predisposizione di adeguati protocolli che assicurino l'accesso ai locali durante allenamenti e sessioni prova (soprattutto di tesserati minori) a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati;
    e) l'adozione di adeguati strumenti per incentivare l'adozione e la diffusione di apposite convenzioni o patti "di corresponsabilità o collaborazione" tra atleti, tecnici, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti;
    f) l'adozione di adeguati protocolli al fine di assicurare che i medici sportivi e gli operatori sanitari che riscontrino i segni e gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi attivino senza indugio, nel rispetto della disciplina vigente, le procedure di cui al comma successivo, informandone il Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5 e la Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding;
    g) l'adozione di adeguati protocolli che consentano l'assistenza psicologica o psico-terapeutica ai tesserati;
    h) l'adozione di adeguati strumenti per incentivare la frequenza alla formazione obbligatoria annuale e ai corsi di aggiornamento annuali previsti dalla FIGC in materia di safeguarding;
    i) l'adozione di adeguate misure per la sensibilizzazione sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, con il supporto delle necessarie competenze specialistiche, anche sulla base di specifiche convenzioni stipulate dalla FIGC;
    j) l'adozione di adeguate misure di prevenzione in specifiche situazioni di rischio quali, in particolare ma non solo:
        - ✓ ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica (come spogliatoi, docce, etc.);
        - ✓ viaggi, trasferte e pernotti;
        - ✓ trattamenti e prestazioni sanitarie (e.g. fisioterapia, visite medico-sportive, etc.) che comportino necessari contatti fisici tra tesserati, soprattutto se minori e altri soggetti;
        - ✓ manifestazioni sportive di qualsiasi livello.

Art. 7. Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni

1. I modelli di cui all'art. 4 devono stabilire adeguate misure per il contrasto dei comportamenti lesivi e la gestione delle segnalazioni, prevedendo tra l'altro:
    a) adeguati provvedimenti di quick-response, in ambito endoassociativo, da adottare in caso di presunti comportamenti lesivi;
    b) adeguati provvedimenti, in ambito endoassociativo, per ogni altra violazione delle disposizioni e dei protocolli di cui al modello stesso;
    c) la promozione di buone pratiche e adeguati strumenti di early warning, al fine di favorire l'emersione di comportamenti lesivi, o evitare eventuali comportamenti strumentali;
    d) la predisposizione, in ambito sociale, di 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;
    e) l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:
        i. presentato una denuncia o una segnalazione;
        ii. manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o 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;
    f) l'adozione di apposite misure e iniziative che sanzionino abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede.

In ogni caso i provvedimenti di cui alle lett. a) e b) 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 della vittima), ferme restando le procedure e le sanzioni previste dal Codice di Giustizia Sportiva.

Art. 8. Obblighi informativi e altre misure

1. I modelli di cui all'art. 5 devono stabilire adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione delle politiche di safeguarding e la trasmissione delle informazioni, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, prevedendo tra l'altro:
    a) l'obbligo di immediata affissione presso la sede della società e pubblicazione sulla rispettiva homepage del modello di cui all'art. 4 nonché del nominativo e dei contatti del Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5;
    b) l'obbligo di immediata pubblicazione della notizia dell'adozione del modello di cui all'art. 4 e dei relativi aggiornamenti presso la sede della società e sulla rispettiva homepage;
    c) l'obbligo di immediata comunicazione dell'adozione del modello di cui all'art. 4 e dei relativi aggiornamenti al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5 e alla Commissione federale delle politiche di safeguarding;

d) l'obbligo, al momento del tesseramento, di informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura delle calciatrici e dei calciatori, del modello di cui all'art. 4 nonché del nominativo e dei contatti del Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5;
e) l'obbligo di immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5, alla Commissione federale delle politiche di safeguarding nonché alla Procura federale ove competente;
f) adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione periodica presso i tesserati delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi;
g) adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele;
h) adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;
i) un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura delle calciatrici e dei calciatori, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive;
j) adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione presso i tesserati di ogni altra politica di safeguarding adottata dalla FIGC nonché dalla Società.

Art. 9. Obblighi ulteriori

1. Oltre a quanto previsto dagli articoli precedenti, i modelli di cui all'art. 4 prevedono comunque adeguati strumenti:
    a. di tutela dei diritti di cui all'art. 2 delle presenti Linee Guida e di attuazione delle finalità di cui alle Premesse;
    b. per la creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo per tutti i tesserati;
    c. per la rimozione degli ostacoli che impediscano l'espressione delle potenzialità degli atleti o la realizzazione di un ambiente sportivo sano, sicuro e inclusivo;
    d. per la prevenzione concreta dei rischi di abuso, violenza e discriminazione, tenendo conto delle caratteristiche della società e delle persone tesserate, in particolare se minori;
    e. per la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile e delle specificità di ogni disciplina sportiva.

CODICI DI CONDOTTA A TUTELA DEI MINORI E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE

ART. 10. ADOZIONE DEI CODICI DI CONDOTTA

1. Le previsioni di cui al precedente art. 4 si applicano anche con riferimento ai codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione.
2. La FIGC, per il Settore per l'attività giovanile e scolastica, può pubblicare circolari esplicative per l'attuazione della tutela dei minori.

ART. 11. CONTENUTO MINIMO DEI CODICI DI CONDOTTA

1. I codici di cui all'articolo precedente stabiliscono 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.

2. I codici di condotta prevedono inoltre disposizioni:

    a) per la rimozione degli ostacoli che impediscano la promozione del benessere delle calciatrici e dei calciatori, in particolare se minori, e dello sviluppo psico-fisico dello stesso secondo le relative aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
    b) per la rimozione degli ostacoli che impediscano la partecipazione delle calciatrici e dei calciatori 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.

3. Nella realizzazione delle finalità di cui al comma 1 e in particolare della prevenzione e contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione, i codici di condotta stabiliscono altresì:

    a. le fattispecie, le tutele e le sanzioni disciplinari endoassociative applicabili in caso di violazione, ivi compresa la sospensione cautelare dalle attività sportive, fermi i provvedimenti degli Organi di giustizia federali;
    b. apposite procedure di selezione degli operatori sportivi, anche al fine di garantire che i candidati siano idonei ad operare nell'ambito delle attività giovanili e in diretto contatto con i tesserati minori, se del caso;

c. le verifiche minime, precedenti all'impiego nonché periodiche, a carico delle società nelle procedure di selezione degli operatori sportivi e la conservazione della relativa documentazione, nel rispetto della normativa vigente;
d. adeguati obblighi informativi per la diffusione delle disposizioni e dei protocolli relativi alla protezione dei minori, anche mediante corsi di formazione e corsi di aggiornamento annuali dedicati a tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive e relative ai tesserati minori;
e. disposizioni che disciplinino le incompatibilità e che siano finalizzate a evitare il cumulo delle funzioni in capo a un unico soggetto nonché, più in generale, a gestire eventuali conflitti di interesse;
f. disposizioni che assicurino la riservatezza della documentazione o delle informazioni comunque ricevute o reperite relative a eventuali segnalazioni o denunce di violazione del Codice.

ART. 12. DOVERI E OBBLIGHI DEI TESSERATI

1. Con riferimento a quanto previsto dal Codice di Condotta, i modelli di cui all'art. 10 stabiliscono tra l'altro i seguenti doveri e obblighi a carico di tutti i tesserati:

a) comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntate al rispetto nei confronti degli altri tesserati;
b) astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
c) garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
d) impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri tesserati nei percorsi educativi e formativi;
e) impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
f) instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero loro delegati;
g) prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
h) affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
i) collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
j) segnalare senza indugio al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5 situazioni, anche potenziali, che espongano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

ART. 13. DOVERI E OBBLIGHI DEI DIRIGENTI SPORTIVI E TECNICI

1. Con riferimento a quanto previsto dal Codice di Condotta, i modelli di cui all'art. 10 stabiliscono tra l'altro i seguenti doveri e obblighi a carico dei dirigenti sportivi e dei tecnici:
   a) agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;

b) astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, specie se minori;
c) contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati, in particolare se minori;
d) evitare ogni contatto fisico non necessario con i tesserati, in particolare se minori;
e) promuovere un rapporto tra tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
f) astenersi dal creare situazioni di intimità con il tesserato minore;
g) 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;
h) comunicare e condividere con il tesserato minore gli obiettivi educativi e formativi, illustrando le modalità con cui si intendono perseguire tali obiettivi e coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
i) astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il tesserato minore, anche mediante *social network*;
j) interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5;
k) impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;
l) segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;
m) dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse;
n) sostenere i valori dello sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei tesserati;
o) 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;
p) 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;
q) segnalare senza indugio al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5 situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

ART. 14. DIRITTI, DOVERI E OBBLIGHI DELLE CALCIATRICI E DEI CALCIATORI

1. Con riferimento a quanto previsto dal Codice di Condotta, i modelli di cui all'art. 10 stabiliscono tra l'altro i seguenti diritti, doveri e obblighi a carico degli atleti:
   a) rispettare il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;
   b) comunicare le proprie aspirazioni ai dirigenti sportivi e ai tecnici e valutare in spirito di collaborazione le proposte circa gli obiettivi educativi e formativi e le modalità di raggiungimento di tali obiettivi, anche con il supporto di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dei soggetti cui è affidata la loro cura, eventualmente confrontandosi con gli altri atleti;

c) comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;
d) prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;
e) rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;
f) rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;
g) mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
h) riferire qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero ai loro delegati;
i) evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
j) astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difformi a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati, nonché al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5;
k) segnalare senza indugio al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5 situazioni, anche potenziali, che espongano sé o altri a pericolo o pregiudizio.

Le presenti Linee Guida sono trasmesse al CONI per gli adempimenti di competenza.

FEDERAZIONE ITALIANA GIUOCO CALCIO

00198 ROMA - VIA GREGORIO ALLEGRI, 14
CASELLA POSTALE 245O

COMUNICATO UFFICIALE N. 68/A

Il Presidente Federale

- visti gli adempimenti previsti dal D.lgs n. 36 del 2021 e dal D.lgs. n. 39 del 2021;

- vista la 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 (Regolamento Safeguarding) predisposto quale riferimento per le Federazioni Sportive Nazionali negli adempimenti predetti;

- visto il Comunicato Ufficiale n. 87/A del 31 agosto 2023;

- ritenuto necessario, pertanto, adottare il "Regolamento FIGC per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni" sui tesserati;

- vista la delega conferita dal Consiglio Federale nella seduta del 29 luglio 2024;

- d'intesa con i Vice Presidenti Federali

d e l i b e r a

di adottare il "Regolamento FIGC per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni" sui tesserati.

PUBBLICATO IN ROMA IL 27 AGOSTO 2024

IL SEGRETARIO GENERALE
Marco Brunelli

IL PRESIDENTE
Gabriele Gravina

REGOLAMENTO FIGC PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DI ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

Art. 1 - Finalità

1. La FIGC e le sue Componenti si conformano alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021, al d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 nonché alle disposizioni emanate in materia dal CONI, dalla UEFA e dalla FIFA e adottano ogni necessaria misura per favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale delle atlete e degli atleti, la loro effettiva partecipazione all'attività sportiva nonché la piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

2. La Federazione Italiana Giuoco Calcio (di seguito "*FIGC"*) uniforma la propria organizzazione, nonché gli organi e le strutture federali, ai Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione adottati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

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

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento si applica alle Società e ai tesserati della FIGC.

2. Ai fini del presente Regolamento, assumono rilievo le condotte tenute nell'ambito dell'attività federale e/o connesse all'attività federale, ivi compreso lo svolgimento delle attività sportive.

3. Le condotte di abuso, violenza e discriminazione, come previste dal successivo art. 4, sono rilevanti a prescindere dalle modalità con le quali vengono consumate, sia di persona sia tramite modalità informatiche, sul web e/o attraverso messaggi, e-mail, social network, blog, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche.

Art. 3 - Diritti dei tesserati

1. Tutti i Tesserati della FIGC (di seguito "*tesserati*") hanno il diritto fondamentale di 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.

2. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei soggetti di cui al comma 1 costituisce un valore prevalente rispetto al risultato sportivo e, pertanto, detti soggetti hanno il diritto a svolgere l'attività sportiva in un ambiente consono e degno, nonché rispettoso dei diritti della personalità e della salute.

3. Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti.

Art. 4 - Comportamenti rilevanti

1. Costituiscono 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.

2. Ai fini del comma precedente, 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 dei soggetti di cui all'art. 3, comma 1, 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, con o senza contatto, e considerata non desiderata o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere i soggetti di cui all'art. 3, comma 1 a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare i citati soggetti 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, comportamento, 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 dei soggetti di cui all'art. 3, comma 1;

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 i soggetti di cui all'art. 3, comma 1, 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.

Art. 5 – Buone Pratiche

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 6 - Conoscenza ed osservanza del Regolamento

1. I soggetti di cui all'art. 3, comma 1, nello svolgimento dell'attività federale, sono tenuti a conoscere il contenuto del presente Regolamento, ad osservarlo e a contribuire ai fini da questo perseguiti, anche per il tramite degli organi preposti.

2. Il presente Regolamento è pubblicato in una specifica sezione del sito internet della FIGC.

3. Le componenti federali e le loro articolazioni territoriali garantiscono la massima diffusione del presente Regolamento.

Art. 7 - Seminari informativi

1. La FIGC, anche tramite le sue componenti, promuove attività formative sulle tematiche del presente Regolamento.

Art. 8 - Composizione e nomina della Commissione Federale Responsabile delle Politiche di Safeguarding

1. Con lo scopo di prevenire e contrastare gli abusi, le violenze e le discriminazioni di cui all'art. 4, è istituita presso la FIGC la Commissione Federale Responsabile delle Politiche di Safeguarding.

2. La Commissione, in particolare:

a) vigila sull'adozione e sull'aggiornamento, da parte delle Società, dei Modelli Organizzativi e di Controllo dell'attività sportiva, dei Codici di Condotta, nonché sulla avvenuta nomina del Responsabile di cui all'art. 10, comma 7;

b) adotta ogni necessaria iniziativa per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione di cui al presente Regolamento;

c) segnala agli organi competenti eventuali condotte rilevanti;

d) relaziona, con cadenza semestrale, sulle politiche di Safeguarding della Federazione all'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding;

e) fornisce ogni informazione e ogni documento eventualmente richiesti dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding e dall'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "*ODV*") della FIGC;

f) svolge ogni altra funzione attribuitagli dal Consiglio Federale.

3. La Commissione è formata da almeno 7 componenti, compreso il Presidente, nominati per un quadriennio dal Consiglio Federale su proposta del Presidente Federale.

4. Possono essere nominati Presidente e componenti della Commissione coloro che sono in possesso dei requisiti previsti all'art. 29 dello Statuto federale, che non incorrono in nessuna delle fattispecie previste dall'art. 11 del Codice di Comportamento Sportivo del CONI e che sono in possesso di comprovata esperienza in materia giuridico-legale, medico-sanitaria o in ambito sociale, psicologico o sportivo.

5. La Commissione sottopone al Consiglio Federale, per l'approvazione, il proprio regolamento di funzionamento.

6. La Commissione deve dare informativa, con cadenza almeno semestrale, al Consiglio Federale in merito alle proprie deliberazioni e all'attività svolta.

7. La FIGC garantisce il supporto alle attività della Commissione per il tramite della struttura federale all'uopo individuata.

8. La Commissione esercita le proprie funzioni d'ufficio e/o a seguito di segnalazioni di terzi. Le segnalazioni possono pervenire anche dall'ODV e/o dall'Organo Ricevente le segnalazioni Whistleblowing.

9. In caso di rilevazione diretta di comportamenti illeciti, la Commissione è tenuta ad intervenire senza indugio, informando la Procura Federale; ha, altresì, facoltà di acquisire ogni documento ritenuto utile, trasmettendone copia con immediatezza alla Procura Federale.

Art. 9 - Dovere di segnalazione e obblighi di riservatezza

1. I tesserati 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 alla Commissione.

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

3. La Commissione garantisce la riservatezza del segnalante, qualora espressamente richiesto dallo stesso o valutato necessario per la tutela dei soggetti coinvolti.

4. La tutela di cui al comma 3 non è garantita 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.

5. Al fine di favorire le segnalazioni anche di situazioni di abuso e di pericolo, è istituito il servizio di segnalazione sul sito internet istituzionale della FIGC.

6. La Commissione riferisce periodicamente, con cadenza almeno semestrale, al Consiglio Federale il resoconto delle segnalazioni ricevute, garantendo l'anonimato dei soggetti coinvolti, ivi incluso quanto direttamente riscontrato.

Art. 10 - Adempimenti delle società

1. Tutte le Società devono predisporre e adottare, entro 12 mesi dalla pubblicazione delle "Linee Guida FIGC" di cui al C.U. n. 87/A del 31 agosto 2023, un Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva (di seguito, anche solo il "*Modello*") e un Codice di Condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione (di seguito, anche solo "*Codice*"), conformi a dette Linee Guida.

2. I Modelli e i Codici sono aggiornati con cadenza almeno quadriennale e devono prevedere meccanismi di adeguamento a eventuali modifiche e integrazioni delle leggi dello Stato, dei Principi Fondamentali adottati in materia dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding, delle Linee Guida federali e/o alle raccomandazioni della Commissione e ad ogni altra norma sportiva sovraordinata.

3. I Modelli e i Codici di cui al comma 1 devono tener conto delle caratteristiche della Società e delle persone tesserate e si applicano a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

4. Le Società, già dotate di un modello organizzativo e di gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, lo integrano in base a quanto disposto dal presente Regolamento e dalle Linee Guida della FIGC.

5. La FIGC, attraverso la Commissione e la Procura Federale, vigila sull'adozione da parte delle Società dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di Condotta, sulla relativa conformità alle Linee Guida e sul loro rispetto.

6. I Modelli e i Codici di cui al presente articolo prevedono, infine, ogni altra iniziativa, misura o procedura necessaria all'osservanza di quanto previsto dalle disposizioni di cui al d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 e al d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, dalle disposizioni emanate dal CONI, dalla UEFA, dalla FIFA e dalla FIGC in materia, nonché, più in generale, necessaria alla prevenzione e al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, in relazione alle specificità della disciplina sportiva praticata, alle caratteristiche della singola Società e dei relativi tesserati.

7. Le Società sono obbligate a nominare, entro il 31 dicembre 2024, il responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (di seguito, anche solo il "Responsabile"). La nomina del Responsabile è senza indugio comunicata alla FIGC, mediante l'invio via PEC all'indirizzo safeguarding@pec.figc.it di un'autocertificazione sottoscritta dal Legale rappresentante e predisposta secondo il modello allegato (Allegato a), e pubblicata sulla pagina principale del sito

internet della Società, se esistente, e affissa in una specifica bacheca presso la sede della Società.

8. Le società devono, altresì, comunicare alla FIGC, mediante l'invio via PEC all'indirizzo safeguarding@pec.figc.it di un'autocertificazione sottoscritta dal Legale rappresentante e predisposta secondo il modello allegato (Allegato b), l'avvenuta adozione del Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e del Codice di Condotta predisposti in conformità alle Linee Guida pubblicate con il C.U. n. 87/A del 31 agosto 2023.

Art. 11 – Obblighi del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

1. Il Responsabile è tenuto a garantire l'attuazione del presente Regolamento, prevenendo e contrastando ogni tipo di abuso, violenza o discriminazione sui tesserati e garantendo la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D.Lgs. 36/2021.

2. Il Responsabile rende noto il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e il Codice di Condotta, e ogni aggiornamento successivo, tramite affissione in una specifica bacheca presso la sede della Società e pubblicazione sulla pagina principale del sito internet della Società, se esistente.

Norma transitoria

1. Fino alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, l'obbligo di cui al comma 2 del presente articolo è assolto dal legale rappresentante della Società o da un suo delegato.

Art. 12 –Sanzioni

1. Il mancato adempimento degli obblighi di cui al Regolamento o il rilascio di dichiarazioni non veritiere rispetto ai predetti obblighi, costituiscono illecito disciplinare e sono sanzionati secondo quanto disposto dal Codice di Giustizia Sportiva.

2. Le sanzioni disciplinari a carico dei tesserati, che abbiano violato i divieti di cui al capo II del Titolo I, libro III del d. lgs. 11 aprile 2006 n. 198 o che siano stati condannati in via definitiva per i reati di cui agli art. 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinques, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter 609-quater, 609-quinques, 609-octies, 609-undecis del codice penale sono previste dal Codice di Giustizia Sportiva federale.

All. a) al Regolamento FIGC per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni

Auto-certificazione nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Il sottoscritto/a _____
nato/a a _____ il _____
Residente in _____ ( ) via _____ n____
CAP_____
codice fiscale _____
Legale Rappresentante della società _____
(numero di matricola _____) con sede in _____

consapevole delle sanzioni penali previste in caso di dichiarazioni non veritiere e di falsità negli atti (articolo 76, D.P.R. 445/2000), ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000,

consapevole, altresì, che le dichiarazioni non veritiere e di falsità negli atti costituiscono illecito disciplinare sanzionato secondo quanto disposto dal Codice di Giustizia Sportiva

Dichiara

- che il sig. _____ è stato nominato Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (di seguito, anche solo il "Responsabile") della società _____;

- che il sig. _____ possiede i requisiti richiesti per la nomina dalla legge, dalle disposizioni emanate in materia dal CONI e dalla FIGC e dal Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva adottato dalla società;

- che la nomina del sig. _____ è stata (*segnare con una crocetta una o entrambe le opzioni di seguito indicate*):

|__| affissa in una specifica bacheca presso la sede della Società;

|__| pubblicata sulla pagina principale del sito internet della Società, visibile cliccando sul link di seguito riportato _____

Data

_____
Timbro della società e firma del Legale Rappresentante

All. b) al Regolamento FIGC per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni

Auto-certificazione dell'adozione del "Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva" e del "Codice di Condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione"

Il sottoscritto/a _____
nato/a a _____ il _____
Residente in _____ ( ) via _____ n____
CAP_____
codice fiscale _____
Legale Rappresentante della società _____
(numero di matricola _____) con sede in _____

consapevole delle sanzioni penali previste in caso di dichiarazioni non veritiere e di falsità negli atti (articolo 76, D.P.R. 445/2000), ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000,

consapevole, altresì, che le dichiarazioni non veritiere e di falsità negli atti costituiscono illecito disciplinare sanzionato secondo quanto disposto dal Codice di Giustizia Sportiva

Dichiara

- che la società _____
ha adottato nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 nonché alle disposizioni emanate in materia dal CONI e dalla FIGC, il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva (di seguito, anche solo il "Modello") e un Codice di Condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione (di seguito, anche solo il "Codice");

- che il Modello e il Codice sono conformi a dette Linee Guida pubblicate con il C.U. n. 87/A del 31 agosto 2023;

- che il Modello e il Codice sono stati (*segnare con una crocetta una o entrambe le opzioni di seguito indicate*):

|__| affissi in una specifica bacheca presso la sede della Società;

|__| pubblicati sulla pagina principale del sito internet della Società, visibile cliccando sul link di seguito riportato _____

Data

_____
Timbro della società e firma del Legale Rappresentante

FEDERAZIONE ITALIANA GIUOCO CALCIO
00198 ROMA - VIA GREGORIO ALLEGRI, 14
CASELLA POSTALE 245O

COMUNICATO UFFICIALE N. 69/A

Il Presidente Federale

- visto il Comunicato Ufficiale n. 68/A del 27 agosto 2024;
- ravvisata la necessità di introdurre l'art. 28 bis del Codice di Giustizia Sportiva;
- vista la delega conferita dal Consiglio Federale nella seduta del 29 luglio 2024;
- d'intesa con i Vice Presidenti Federali;

d e l i b e r a

di introdurre l'art. 28 bis del Codice di Giustizia Sportiva, secondo il testo allegato sub A).

PUBBLICATO IN ROMA IL 27 AGOSTO 2024

IL SEGRETARIO GENERALE
Marco Brunelli

IL PRESIDENTE
Gabriele Gravina

All. A)

CODICE DI GIUSTIZIA SPORTIVA

Art. 28 bis
Contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni

1. Le Società sportive professionistiche e dilettantistiche che non adempiono agli obblighi previsti dall'art. 10 del Regolamento FIGC per la Prevenzione e il Contrasto di Abusi, Violenze e Discriminazioni sono punite con la sanzione di una multa non inferiore ad euro 3.000,00 per le società professionistiche e ad euro 300,00 per le società dilettantistiche.

2. Le Società sportive professionistiche e dilettantistiche che non inviano le dichiarazioni di cui ai commi 7 e 8 dell'art. 10 del Regolamento FIGC per la Prevenzione e il Contrasto di Abusi, Violenze e Discriminazioni sono punite per ciascun illecito con la sanzione di una multa non inferiore ad euro 3.000,00 per le società professionistiche e ad euro 300,00 per le società dilettantistiche.

3. Il Legale rappresentante che rilascia dichiarazioni non veritiere ai fini di attestare quanto previsto dai commi 7 e 8 dell'art. 10 del Regolamento FIGC per la Prevenzione e il Contrasto di Abusi, Violenze e Discriminazioni è punito con l'inibizione non inferiore a tre mesi.

4. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni delle società sportive professionistiche e dilettantistiche che non adempie agli obblighi previsti dall'art. 11 del Regolamento FIGC per la Prevenzione e il Contrasto di Abusi, Violenze e Discriminazioni è punito con l'inibizione non inferiore a un mese.

5. I tesserati che pongono in essere o tentino di porre in essere le condotte di abuso, violenza e/o discriminazione di cui all'art. 4 del Regolamento FIGC per la Prevenzione e il Contrasto di Abusi, Violenze e Discriminazioni sono puniti con l'inibizione o la squalifica non inferiore a sei mesi o, nei casi più gravi, con la sanzione della preclusione alla permanenza in qualsiasi rango o categoria della FIGC, nonché, per il settore professionistico, con l'ammenda non inferiore ad euro 20.000,00.

6. I tesserati che vengono meno al dovere di segnalazione di cui all'art. 9 del Regolamento FIGC per la Prevenzione e il Contrasto di Abusi, Violenze e Discriminazioni sono puniti con le sanzioni di cui all'art. 9 del Codice di Giustizia Sportiva.

7. I tesserati che violano i divieti di cui al capo II del titolo I, libro III del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e ss.mm.ii., sono puniti con l'inibizione o la squalifica non inferiore a sei mesi o, nei casi più gravi, anche con la sanzione prevista dall'art. 9, comma 1, lettera g), nonché, per il settore professionistico, con l'ammenda da euro 10.000,00 ad euro 30.000,00.

8. I tesserati che sono stati condannati con sentenza definitiva per i delitti contro la personalità individuale, di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609-octies 609-undecies del codice penale, sono puniti con l'inibizione o la squalifica non inferiore a tre anni o, nei casi più gravi, con la sanzione della preclusione alla permanenza in qualsiasi rango o categoria della FIGC, nonché, per il settore professionistico, con l'ammenda non inferiore ad euro 20.000,00.

Norma transitoria:

- i commi 1, 2, 3 e 4 del presente articolo entrano in vigore dal 1° gennaio 2025;
- i commi 5, 6, 7 e 8 del presente articolo entrano in vigore dal 1° settembre 2024.

Istruzioni applicative delle Linee Guida FIGC in materia di *safeguarding*

27 agosto 2024

INDICE

DEFINIZIONI 3

PREMESSA 6

1. Il quadro normativo di riferimento 6

PARTE PRIMA: PRINCIPI E DISPOSIZIONI GENERALI PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO PER LA SAFEGUARDING 8

1. Il Modello e il Codice di Condotta per la Safeguarding nel più ampio sistema di governance, prevenzione e controllo: l'impegno della leadership e delle strutture organizzative 8

2. La funzione e gli obiettivi del sistema Safeguarding 8

3. La logica alla base della definizione del sistema Safeguarding 9

4. Ambito soggettivo di applicazione 10

5. Ambito oggettivo di applicazione 11

6. La struttura del Modello per la Safeguarding: elementi costitutivi 11

7. I principi di comportamento del Modello per la Safeguarding 12

8. I presidi di controllo 12

9. Il Codice di Condotta per la Safeguarding 13

10. Il coinvolgimento delle strutture organizzative 14

11. Il Responsabile Safeguarding 15

12. Il Sistema di Segnalazione 15

13. Il sistema sanzionatorio 16

14. Modello per la Safeguarding e Affiliate di piccole dimensioni 17

15. Le modifiche e gli aggiornamenti del Modello e del Codice di Condotta per la Safeguarding 17

16. Informazione e comunicazione 18

PARTE SECONDA: ISTRUZIONI OPERATIVE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO 19

1. Approccio metodologico per l'individuazione e la valutazione dei rischi 19

2. Individuazione delle condotte vietate 19

3. Valutazione del rischio inerente 20

PARTE TERZA: PREDISPOSIZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI 21

DEFINIZIONI

Affiliate di piccole dimensioni: si intendono le Affiliate nelle quali non è possibile identificare responsabili di funzioni diversi dall'alta direzione (Presidente, Vice Presidente, Segretario e Vice Segretario) e dai dirigenti tecnici e sportivi, o altri organi con funzioni di controllo interno e nelle quali, dunque, vi è un necessario coinvolgimento degli stessi nell'organizzazione e/o gestione delle specifiche situazioni di rischio.

Codice di Condotta o Codice di Condotta per la Safeguarding: 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* definita e disciplinato nel dettaglio dagli articoli 10 e seguenti delle Linee Guida FIGC, come *infra* definite.

Codice delle Pari Opportunità: indica il Decreto Legislativo n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246".

Codice Privacy: indica il Decreto Legislativo n. 196 del 30 giugno 2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE" e successive modificazioni e integrazioni.

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.

Decreto Whistleblowing: indica il Decreto Legislativo del 10 marzo 2023 n. 24 per l'"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

GDPR: indica il Regolamento UE n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati).

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 Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Modello 231 o MOG 231: indica il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex Decreto 231.

Modello per la Safeguarding o MOC per la Safeguarding o MOC Safeguarding: indica il "Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva" ex Normativa Safeguarding.

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 (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.

Responsabile Safeguarding: soggetto responsabile di vigilare sull'efficace funzionamento e osservanza del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding, come *infra* definiti, 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:

- presentato una Segnalazione;
- manifestato l'intenzione di presentare 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.

PREMESSA

1. Il quadro normativo di riferimento

L'art. 16 del D. Lgs. 28 Febbraio 2021, n. 39 si pone l'obiettivo di promuovere, nel mondo dello sport, la parità di genere tra uomo e donna, la tutela dei minori e il contrasto effettivo ed efficace a ogni forma di violenza di genere e di discriminazione, attraverso l'adozione di misure di prevenzione e presidi di controllo c.d. di "safeguarding".

A tal fine, la norma ha introdotto:

a) innanzitutto l'obbligo per le Federazioni sportive nazionali (tra cui la stessa Federazione Italiana Giuoco Calcio - FIGC), le Discipline sportive associative, gli Enti di promozione sportiva e le Associazioni benemerite, sentito il parere del Comitato olimpico nazionale italiano (CONI), di redigere entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto legislativo (e quindi entro il termine del 31 Agosto 2023), delle apposite linee guida per la predisposizione, da parte degli affiliati, di Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta a tutela dei minori per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età, o orientamento sessuale;

b) il correlato obbligo per le Associazioni e le Società sportive professionistiche e dilettantistiche affiliate di adottare propri Modelli e Codici di condotta per la Safeguarding conformi alle Linee Guida emanate dell'ente di affiliazione entro 12 mesi dalla loro comunicazione.

Per adempiere all'obbligo *sub a)* in data 31 Agosto 2023 la FIGC ha quindi pubblicato il Comunicato Ufficiale 87/A contenente le Linee Guida FIGC per la predisposizione, da parte delle Associazioni e Società sportive dilettantistiche e professionistiche affiliate, dei richiamati Modelli e Codici di Condotta per la Safeguarding; documenti che le Affiliate, per adempiere all'obbligo *sub b)*, devono predisporre e adottare entro il 31 Agosto 2024.

Come ulteriormente precisato dall'art. 16 del D.lgs. 39/2021, FIGC dovrà rielaborare le proprie Linee Guida ogni quattro anni, mentre le Affiliate saranno chiamate a loro volta ad adeguare i propri Modelli e Codici di condotta per la Safeguarding conformemente agli aggiornamenti delle Linee Guida FIGC.

Il CONI, con Delibera n. 255 del 25 luglio 2023 ha istituito "l'Osservatorio permanente Coni per le Politiche di Safeguarding", che ha adottato i Principi Fondamentali per la prevenzione ed il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione.

Nel quadro normativo di riferimento deve inoltre citarsi il nuovo comma 7 dell'art. 33 della Costituzione della repubblica italiana, comma introdotto dall'art. 1, comma 1, L. cost. 26.9.2023 n. 1, pubblicata in G.U. 7.10.2023 n. 235, ai sensi del quale "***la Repubblica riconosce il valore educativo, sociale e di promozione del benessere psicofisico dell'attività sportiva in tutte le sue forme***".

PARTE PRIMA: PRINCIPI E DISPOSIZIONI GENERALI PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO PER LA SAFEGUARDING

1. Il Modello e il Codice di Condotta per la Safeguarding nel più ampio sistema di governance, prevenzione e controllo: l'impegno della leadership e delle strutture organizzative

Gli organi di amministrazione delle Affiliate sono tenuti ad adottare modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e codici di condotta ad essi conformi, per la prevenzione di comportamenti lesivi del diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati, come già menzionato nella premessa del presente documento (c.d. Modelli e Codici di Condotta per la Safeguarding).

L'efficace ed effettiva tutela del diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati da realizzare attraverso la creazione di un ambiente sano, inclusivo e rispettoso dei diritti di tutti coloro che partecipano all'attività sportiva, deve essere un aspetto fondamentale della governance di ciascuna Affiliata.

Qualunque sforzo per il raggiungimento di tali obiettivi non può mai prescindere da un vero e proprio impegno (c.d. *commitment*) da parte della direzione volto all'individuazione delle aree di rischio e alla prevenzione delle possibili violazioni. Infatti, solo l'impegno costante della direzione può assicurare che tutti coloro che partecipano all'attività sportiva considerino tali obiettivi come propri e si adoperino per raggiungerli.

Ciò detto, è comunque essenziale la cooperazione di tutte le strutture organizzative e, in generale, di ogni soggetto che partecipa all'attività sportiva dell'Affiliata. Per tale ragione, questi soggetti sono tenuti a uniformarsi alle regole di condotta stabilite nel modello di organizzazione e controllo dell'attività sportiva e nel codice di condotta dell'Affiliata.

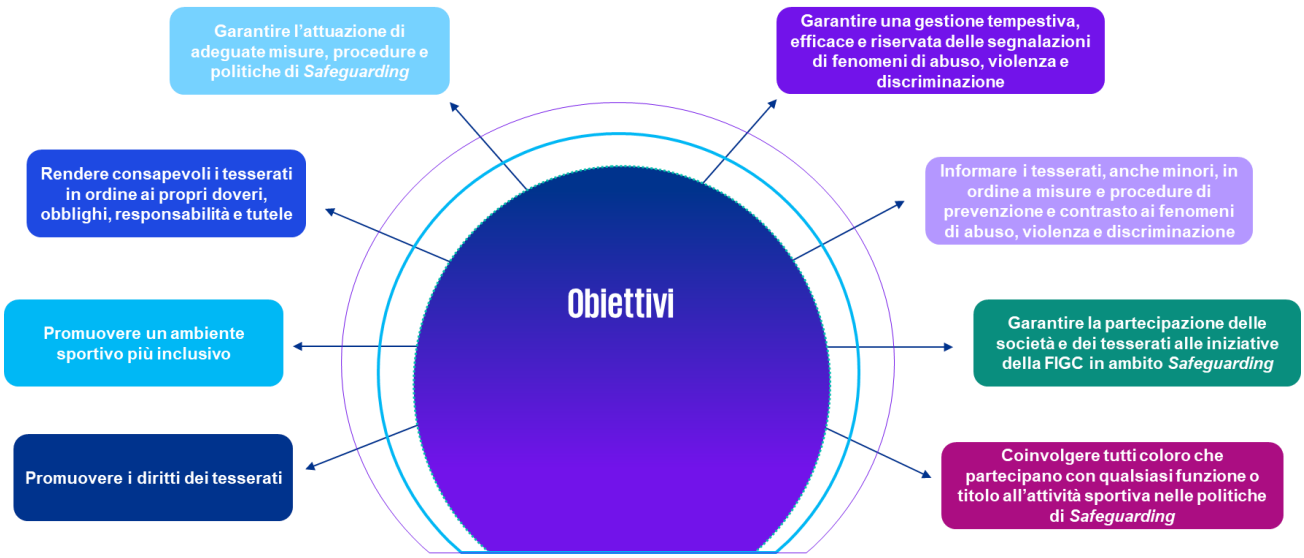
2. La funzione e gli obiettivi del sistema Safeguarding

I Modelli e i Codici di Condotta per la Safeguarding sono stati introdotti dalla riforma dello sport sia a tutela dei minori, sia per la prevenzione di molestie, violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal D.lgs. 198/2006, o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

I Modelli e i Codici di Condotta per la Safeguarding perseguono, dunque, una finalità di prevenzione, analogamente ai Modelli 231. Se però i Modelli 231 mirano a prevenire la commissione di reati nelle organizzazioni, i Modelli e Codici di Condotta per la

Safeguarding mirano a gestire il rischio di commissione di illeciti che non necessariamente sono penalmente rilevanti.

Gli obiettivi che si intende perseguire mediante l'adozione dei Modelli e dei Codici di Condotta per la Safeguarding sono quelli riportati nel grafico sottostante:



3. La logica alla base della definizione del sistema Safeguarding

I Modelli e Codici di Condotta per la Safeguarding devono prevedere, in relazione alle dimensioni e all'attività sportiva praticata dall'Affiliata, misure idonee e regole di condotta idonee a garantire la creazione di un ambiente sano, inclusivo e rispettoso dei diritti di tutti coloro che partecipano all'attività sportiva per la tutela del diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati.

I Modelli e i Codici di Condotta per la Safeguarding devono essere fatti "su misura", tenendo conto delle peculiarità del contesto di ciascuna Affiliata. Infatti, sebbene vi siano alcune attività e fasi comuni a tutte le Affiliate, un modello/codice standardizzato che non prende in considerazione le specificità di ogni singola realtà, vanificherebbe l'effettività della funzione preventiva.

Il presente documento intende supportare le Affiliate nella predisposizione di un proprio Modello per la Safeguarding e di un proprio Codice di Condotta per la Safeguarding.

Il percorso da seguire per l'elaborazione del Modello e del Codice di Condotta per la Safeguarding può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle specifiche situazioni di rischio, volta a verificare in quali occasioni sia possibile la realizzazione di condotte non conformi ai principi del Modello per la Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso la previsione di specifiche norme di condotta e l'adozione di appositi protocolli;
- previsione di obblighi di informazione e formazione;
- previsione di un sistema di segnalazioni;
- istituzione di un Responsabile Safeguarding;
- previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle norme contenute nel Modello Safeguarding e nel Codice di Condotta per la Safeguarding.

4. Ambito soggettivo di applicazione

I Destinatari

Il Modello Safeguarding si rivolge a tutti i soggetti (i "**Destinatari**") come di seguito individuati:

i. tutti i tesserati della Affiliata;

ii. tutti coloro che, con qualsiasi funzione e a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con l'Affiliata o comunque partecipino alla sua attività (ad es. dirigenti, atleti, tecnici, ecc.);

iii. genitori e tutori;

iv. il personale dipendente, i lavoratori autonomi, i collaboratori, i volontari e i tirocinanti (retribuiti e non retribuiti).

Diritti degli interessati

Tutti i tesserati hanno il diritto fondamentale di essere trattati con rispetto e dignità e 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.

Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati costituisce un valore prevalente rispetto al risultato sportivo e pertanto tutti i tesserati hanno il diritto a svolgere l'attività

sportiva in un ambiente consono e degno, nonché rispettoso dei diritti della personalità e della salute.

5. Ambito oggettivo di applicazione

Le condotte costituenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione

Il Modello Safeguarding e il Codice di Condotta per la Safeguarding devono essere finalizzati sia alla tutela dei minori, sia alla prevenzione di ogni forma di molestie, violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal D.lgs. 198/2006, o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

L'art. 3 delle Linee Guida FIGC precisa che costituiscono forme di abuso, violenza e discriminazione, le seguenti:

- **abuso psicologico**
- **abuso fisico**
- **molestia sessuale**
- **abuso sessuale**
- **negligenza**
- **incuria**
- **abuso di matrice religiosa**
- **bullismo e cyberbullismo**
- **comportamenti discriminatori**

6. La struttura del Modello per la Safeguarding: elementi costitutivi

Il Modello per la Safeguarding dovrebbe essere composto da una Parte Generale e una Parte Speciale.

La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nella Normativa Safeguarding, l'indicazione dei destinatari del Modello Safeguarding, la descrizione delle condotte vietate, i principi di comportamento, la previsione del Responsabile Safeguarding, la previsione di un sistema di Segnalazione, la definizione di un sistema sanzionatorio

dedicato al presidio delle violazioni del Modello Safeguarding, l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello Safeguarding e di formazione del personale.

La Parte Speciale ha ad oggetto l'indicazione delle specifiche situazioni di rischio, cioè di quelle situazioni che sono state considerate dall'Affiliata a rischio di condotte lesive dei principi e delle norme di comportamento del Modello per la Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding. In esito alle analisi dei rischi condotte, specifica quindi i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituiscono, inoltre, parte integrante del Modello Safeguarding:

- l'individuazione/mappatura dei rischi;
- il Codice di Condotta per la Safeguarding;
- il Sistema Disciplinare, volto a sanzionare le violazioni di principi, delle norme e delle misure previste nel presente Modello per la Safeguarding e nel Codice di Condotta per la Safeguarding;
- la procedura di Gestione delle Segnalazioni.

7. I principi di comportamento del Modello per la Safeguarding

Il Modello per la Safeguarding si fonda sui principi di lealtà, probità, correttezza, uguaglianza, equità e valorizzazione della diversità. Lo stesso deve quindi stabilire le regole di comportamento per improntare l'operato di tutti i Destinatari a detti principi.

L'Affiliata esprime i suddetti principi di comportamento nel Codice di Condotta per la Safeguarding.

8. I presidi di controllo

Il Modello per la Safeguarding definisce i presidi di controllo includendo:

1) **L'individuazione/mappatura delle specifiche situazioni di rischio**. L'Affiliata deve individuare le situazioni di rischio specifico nel cui ambito possono essere commesse le condotte vietate di abuso, violenza e discriminazione.

Si deve quindi valutare il grado di rischio connesso a ciascuna situazione individuata, valutando la probabilità del verificarsi di un evento lesivo, e l'impatto che ne avrebbe.

È inoltre opportuno che l'Affiliata identifichi le potenziali modalità esecutive delle condotte vietate.

Le istruzioni operative per una possibile mappatura delle situazioni di rischio sono contenute nella Parte II del presente documento.

L'Affiliata, con il supporto del proprio Responsabile Safeguarding, deve provvedere al costante aggiornamento di tale documento.

2) **La definizione dei protocolli di controllo.** Conclusa la fase di individuazione e valutazione dei rischi, l'Affiliata deve indicare le misure volte a rimuovere o a evitare le condotte illecite, adottando un sistema di controllo preventivo per ciascuna specifica area di rischio individuata e stabilendo regole di condotta per ciascuno dei soggetti coinvolti. Per un dettaglio si rinvia all'allegato A) del presente documento che se ritenuto l'Affiliata potrà consultare ("*Istruzioni operative per la predisposizione dei protocolli di controllo*").

3) **Il Codice di Condotta per la Safeguarding** nel quale l'Affiliata esprime i principi etici diretti ad improntare il comportamento di tutti i Destinatari.

4) **Informazione e Formazione in materia di Safeguarding**.

5) **Nomina del Responsabile Safeguarding:** per la disciplina completa si rinvia all'allegato B) del presente documento che se ritenuto l'Affiliata potrà consultare ("*Istruzioni operative per la nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni*")

6) **Sistema di segnalazione:** per la disciplina completa si rinvia all'allegato C) del presente documento che se ritenuto l'Affiliata potrà consultare ("*Istruzioni operative per la predisposizione del Sistema di Gestione delle Segnalazioni*").

9. Il Codice di Condotta per la Safeguarding

Elaborazione e approvazione

L'Affiliata esprime nel Codice di Condotta per la Safeguarding gli obblighi, i divieti, gli standard di condotta e buone pratiche diretti ad improntare il comportamento di tutti i Destinatari.

Il Codice di Condotta per la Safeguarding è redatto sulla base della Normativa Safeguarding e, in particolare, dell'art. 11 e ss. delle Linee Guida FIGC.

Per un possibile modello di Codice di Condotta per la Safeguarding si rinvia all'Allegato 2 alle presenti Istruzioni applicative delle Linee Guida FIGC in materia di safeguarding.

Finalità e struttura del Codice di Condotta per la Safeguarding e i Destinatari.

Nell'ottica di un completo adeguamento alla Normativa Safeguarding, i principi etici e le regole comportamentali formalizzati all'interno del Codice di Condotta per la Safeguarding devono essere sviluppati in specifici protocolli di controllo che disciplinano, all'interno dell'Affiliata, la gestione delle situazioni di rischio identificate.

I principi di comportamento espressi nel Codice di Condotta per la Safeguarding e le regole di condotta nelle quali tali principi si declinano, costituiscono lo strumento tramite il quale ciascuna Affiliata si impegna a prevenire forme di abuso, violenza e discriminazione e, pertanto, sono obbligatori per tutti i Destinatari. L'Affiliata vigila con attenzione sull'osservanza del Codice di Condotta per la Safeguarding intervenendo, se necessario, con azioni correttive e sanzioni adeguate.

La violazione del Codice di Condotta per la Safeguarding e del Modello Safeguarding può comportare l'applicazione del sistema sanzionatorio previsto nello stesso Modello Safeguarding.

Allo stesso modo, l'inosservanza del Codice di Condotta per la Safeguarding da parte di terzi che abbiano relazioni con l'Affiliata è considerata dall'Affiliata stessa inadempimento contrattuale, che potrà legittimare la risoluzione del contratto e l'eventuale richiesta di risarcimento del danno.

10. Il coinvolgimento delle strutture organizzative

L'effettività e l'efficacia del Modello Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding possono essere garantite solo con la cooperazione di tutte le strutture organizzative dell'Affiliata.

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 è dunque essenziale per ridurre il rischio di comportamenti non conformi, implementando la diffusione della consapevolezza sulle politiche, le norme e i regolamenti adottati.

11. Il Responsabile Safeguarding

L'Affiliata nomina il Responsabile Safeguarding assicurando che siano rispettati i requisiti di competenza, autonomia e indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale.

Il Responsabile Safeguarding ha il compito di verificare l'applicazione delle politiche di safeguarding, monitorare il rispetto delle prescrizioni contenute nella Normativa Safeguarding, nel MOC Safeguarding e nel Codice di Condotta Safeguarding, stimolare i procedimenti sanzionatori per le violazioni riscontrate, essere destinatario di flussi informativi diretti o indiretti (Segnalazioni e/o informazioni) ed essere punto di riferimento per gli altri organi dell'Affiliata.

Tale soggetto è l'organo deputato a interfacciarsi con la Commissione federale responsabile delle Politiche di Safeguarding per le questioni attinenti alla politica di safeguarding.

12. Il Sistema di Segnalazione

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti lesivi del Modello per la Safeguarding o del Codice di Condotta per la Safeguarding, ne deve dare immediata comunicazione al Responsabile Safeguarding e/o alla Commissione federale responsabile delle Politiche di Safeguarding.

La segnalazione di cui al capoverso precedente non sostituisce la denuncia o l'esposto alla autorità di pubblica sicurezza o alla magistratura competente.

Chiunque sospetti l'esistenza di comportamenti lesivi del Modello per la Safeguarding o del Codice di Condotta per la Safeguarding, può confrontarsi con il Responsabile Safeguarding.

L'Affiliata deve mettere a disposizione dei Destinatari un sistema affidabile e sicuro di segnalazione di comportamenti lesivi, che garantisce la riservatezza delle segnalazioni e la tempestiva ed efficace gestione delle stesse; adottare misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:

- presentato una denuncia o una segnalazione;
- manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
- reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;

- intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding.

Ferme restando le sanzioni previste dal Codice di Giustizia sportiva della FIGC, l'Affiliata può prevedere un sistema sanzionatorio per il caso di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede.

13. Il sistema sanzionatorio

Il Modello Safeguarding e il Codice di Condotta per la Safeguarding possono ritenersi efficacemente attuati se prevedono un sistema sanzionatorio per il mancato rispetto delle misure ivi indicate e per la commissione degli illeciti di cui al paragrafo 5.

Il sistema sanzionatorio è volto a sanzionare le violazioni di principi, delle norme di comportamento e delle misure previste nel Modello per la Safeguarding e nel Codice di Condotta per la Safeguarding, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

I Modelli per la Safeguarding devono infatti specificare, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 5, paragrafo I, punto iii, lettera d) delle Linee Guida FIGC, "*le conseguenze, anche in ambito endoassociativo, derivanti dalla violazione delle disposizioni e dei protocolli in materia di abusi, violenze e discriminazioni*".

Inoltre, per effetto di quanto stabilito dall'articolo 1, lettera f) delle Linee Guida FIGC, i Modelli Safeguarding devono prevedere "*l'adozione di apposite misure e iniziative che sanzionino abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede*".

L'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle relative sanzioni, prescinde dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del Modello Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding o procedimenti disciplinari sportivi.

Pertanto, fermi restando i procedimenti e le sanzioni previsti dal Codice di Giustizia Sportiva della FIGC, nonché i procedimenti e le sanzioni previsti dagli Accordi collettivi e dai Contratti Collettivi di lavoro, l'Affiliata potrà in ogni caso prevedere proprie sanzioni.

A mero titolo esemplificativo, a seconda della gravità dei fatti l'Affiliata potrà prevedere la sanzione della sospensione per un periodo espresso in giorni o mesi, con contestuale divieto a partecipare a qualsiasi attività sportiva dell'Affiliata (anche in locali esterni), ivi inclusi tornei e manifestazioni sportive; o, in casi particolarmente gravi, l'allontanamento perpetuo dall'Affiliata con contestuale divieto di partecipare a qualsiasi attività sportiva dell'Affiliata medesima (anche in locali esterni), ivi inclusi tornei e manifestazioni sportive.

La quantificazione della sanzione dovrà essere 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.

Si terrà, altresì, conto dei motivi dell'infrazione, della condotta tenuta per il passato, di quella antecedente nonché di quella tenuta nelle fasi istruttoria e dibattimentale.

14. Modello per la Safeguarding e Affiliate di piccole dimensioni

Le Affiliate di piccole dimensioni possono adottare Modelli e Codici di Condotta per la Safeguarding semplificati in ragione delle caratteristiche della propria struttura, tenendo conto comunque dell'obiettivo prevenzionistico da perseguire al fine di evitare condotte di abuso, violenza e discriminazione.

Un "Modello Tipo" di Modello per la Safeguarding è allegato al presente documento (Allegato 1). Si precisa che il Modello Tipo allegato costituisce un mero strumento di lavoro per supportare le Affiliate nella predisposizione di un proprio Modello per la Safeguarding e non uno standard da adottare, posto che le specificità di ciascuna realtà impongono di costruire un Modello per la Safeguarding "su misura", e non consentono invece la creazione di un documento standardizzato.

È sempre e comunque necessario anche per le Affiliate di piccole dimensioni adottare anche il Codice di Condotta per la Safeguarding.

Ai fini del presente documento, per Affiliate di piccole dimensioni si intendono quelle nelle quali non è possibile identificare responsabili di funzioni diversi dall'alta direzione (Presidente, Vice Presidente, Segretario e Vice Segretario) e dai dirigenti tecnici e sportivi, o altri organi con funzioni di controllo interno e nelle quali, dunque, vi è un necessario coinvolgimento degli stessi nell'organizzazione e/o gestione delle specifiche situazioni di rischio.

15. Le modifiche e gli aggiornamenti del Modello e del Codice di Condotta per la Safeguarding

Il Modello e il Codice di Condotta per la Safeguarding devono sempre essere tempestivamente modificati e/o integrati, mediante delibera del competente organo amministrativo dell'Affiliata, anche su proposta del Responsabile Safeguarding, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività dell'Affiliata;

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione delle condotte di abuso, violenza e discriminazione.

L'Affiliata aggiorna il proprio Modello e Codice di Condotta per la Safeguarding con cadenza almeno quadriennale ai sensi di quanto previsto dall'articolo 4, paragrafo 2 delle Linee Guida FIGC, e in ogni caso al verificarsi di mutamenti normativi e/o nella propria struttura organizzativa che abbiano impatto sul Modello e sul Codice di Condotta per la Safeguarding.

In ogni caso, come previsto dalla lettera i) del paragrafo I, numero iii, dell'art. 5 delle Linee Guida FIGC, l'Affiliata deve fare una valutazione annuale delle misure adottate, sviluppando e attuando un piano di azione per risolvere le criticità, ove riscontrate.

16. Informazione e comunicazione

Il Modello per la Safeguarding e il Codice di Condotta per la Safeguarding devono essere resi noti tramite affissione in una specifica bacheca presso la sede della Società e pubblicazione sulla pagina principale del sito internet della Società, se esistente.

PARTE SECONDA: ISTRUZIONI OPERATIVE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

1. Approccio metodologico per l'individuazione e la valutazione dei rischi

La presente Parte Seconda delle Istruzioni applicative delle Linee Guida FIGC in materia di safeguarding:

- definisce le **condotte vietate** ai sensi della Normativa Safeguarding contenendo un'esemplificazione di comportamenti nei quali possono concretizzarsi. Ai fini dell'individuazione delle condotte vietate, si è fatto riferimento alle prescrizioni normative.

- Contiene le linee guida per individuare le situazioni specifiche di rischio rilevanti ai fini della Normativa Safeguarding, a cui l'Affiliata è esposta e in relazione alle quali si dovranno poi prevedere le azioni da adottare in ottica di prevenzione delle condotte di abuso, violenza o discriminazione.

- Contiene una descrizione delle principali situazioni specifiche di rischio comuni a tutte le Affiliate.

- Contiene alcune linee guida affinché, in riferimento a ciascuna situazione specifica di rischio, l'Affiliata possa effettuare una valutazione complessiva dei rischi inerenti a ciascuna situazione individuata.

2. Individuazione delle condotte vietate

Ai sensi delle Linee Guida FIGC, le condotte vietate integranti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione sono le seguenti:

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.

3. Valutazione del rischio inerente

Partendo dall'individuazione delle condotte vietate e delle specifiche situazioni di rischio, ciascuna Affiliata dovrà valutare, in relazione al proprio contesto, il grado di rischio inerente ovvero il rischio che l'evento possa realizzarsi, a prescindere dai presidi di controllo.

La valutazione deve tener conto sia della **probabilità di accadimento** dell'illecito, sia **dell'impatto** negativo dell'evento stesso.

La probabilità di accadimento può essere stimata in improbabile /poco probabile /molto probabile / altamente probabile.

Ai fini del calcolo della probabilità di accadimento si potranno prendere in considerazione i seguenti indici:

- frequenza delle situazioni specifiche in cui le condotte potrebbero verificarsi (per esempio situazioni che comportano un contatto fisico ravvicinato);
- storicità: eventi simili già accaduti nel contesto dell'Affiliata (circostanza che aumenta il grado di probabilità) o in altre organizzazioni o riscontrati in letteratura;
- presenza di soggetti già coinvolti in eventi simili.

L'impatto può essere giudicato lieve /medio / grave /gravissimo.

Ai fini del calcolo dell'impatto si potranno prendere in considerazione alcuni indici di seguito riportati:

- natura delle possibili conseguenze della condotta;
- numero di persone coinvolte al verificarsi della condotta vietata;
- possibilità di intervento prima dell'accadimento dell'evento;
- minore età, condizioni o menomazioni psico-fisica della vittima;
- prevedibilità delle conseguenze.

PARTE TERZA: PREDISPOSIZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Le Linee Guida FIGC stabiliscono all'articolo 7 che i Modelli Safeguarding debbano prevedere:

- la predisposizione, in ambito sociale, di 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;
- l'adozione di apposite **misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria** dei tesserati che abbiano in buona fede:
    i. presentato una denuncia o una segnalazione;
    ii. manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
    iii. assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione (i "facilitatori");
    iv. reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni (i "testimoni");
    v. intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding;
- l'adozione di apposite misure e iniziative che **sanzionino abusi di segnalazioni** manifestamente infondate o effettuate in mala fede.

In allegato al presente documento (Allegato C) vengono fornite delle Istruzioni operative che l'Affiliata potrà utilizzare per:

(i) predisporre *ex novo* un Sistema di Gestione delle Segnalazioni (per le Affiliate che non ne abbiano già implementato alcuno);

(ii) integrare il Sistema di Gestione delle Segnalazioni con gli altri eventualmente già implementati dalle Affiliate (ad esempio, ai fini del Decreto 231, del Codice di Giustizia Sportiva, della normativa Whistleblowing o a tutela dei minori).

Allegato A) alle Istruzioni applicative delle Linee Guida FIGC in materia di safeguarding

ISTRUZIONI OPERATIVE PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PROTOCOLLI DI CONTROLLO

1. I presidi di controllo

Ogni Affiliata deve predisporre ed implementare appositi presidi organizzativi e di controllo volti a prevenire e mitigare il rischio che si verifichi una delle condotte vietate (per un maggiore dettaglio si rinvia alla Parte Seconda delle Istruzioni applicative delle Linee Guida FIGC in materia di safeguarding "*Istruzioni operative per l'individuazione e la valutazione del rischio*") nello svolgimento delle proprie attività.

A tal fine, ciascuna Affiliata, partendo dalla valutazione del rischio inerente determinato per ogni condotta vietata, dovrà stabilire delle regole di condotta da tenere volte a prevenire la commissione delle predette condotte e i protocolli di controllo volti a mitigare il grado di rischio inerente.

2. Norme di condotta

Una volta individuate le specifiche situazioni di rischio ed il relativo rischio inerente, in riferimento a ciascuna di esse le Affiliate dovranno adottare norme di condotta e azioni specifiche volte a prevenire i rischi, così come indicato agli artt. 12 e ss. delle Linee Guida FIGC.

Condotta vietata: ABUSO PSICOLOGICO
Grado rischio inerente: […] *Rischio che l'evento di abuso si realizzai*
Norme di condotta
[Nota di compilazione: il presento elenco non è esaustivo o esclusivo. Il principio di base è che si devono evitare comportamenti attivi o omissivi che possano essere inappropriati o potenzialmente dannosi.] **Tutti i Tesserati devono:** • astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;

- garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
- prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
- segnalare senza indugio al Responsabile situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

I dirigenti sportivi e tecnici devono:

- agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, specie se minori;
- promuovere un rapporto tra tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
- interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile;
- 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;
- segnalare senza indugio al Responsabile situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio;
- garantire la presenza di più collaboratori sportivi (almeno due adulti) nelle attività che coinvolgono minori;
- non avere relazioni con minori che possono essere in qualche modo considerate di sfruttamento, maltrattamento o abuso;
- ove ne riscontrino la necessità, farsi promotori, presso le competenti strutture dell'Affiliata, affinché siano previste le necessarie forme di supporto psicologico a favore dei tesserati, specie se minori;
- in merito all'attività sportiva degli atleti minori, fornire feedback costruttivi, concentrandosi sui progressi e sugli sforzi degli atleti, piuttosto che sul risultato della singola competizione;

- farsi promotori dell'organizzazione di programmi (workshops, seminari, corsi di formazione) volti a ridurre il rischio di abusi psicologici, attraverso il rispetto reciproco, la comunicazione positiva e la gestione delle emozioni.

Gli atleti devono:

- rispettare il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;
- comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;
- prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;
- rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;
- mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
- segnalare senza indugio al Responsabile situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

I genitori e i sostenitori devono:

- tenere un comportamento collaborativo e rispettoso nei confronti di tutti i soggetti coinvolti siano essi giocatori, giocatrici, tecnici o altri membri dello staff, genitori, direttori di gara, ecc.;
- non usare o tollerare comportamenti o linguaggi offensivi, da o verso qualsiasi giocatore, giocatrice, direttore di gara o qualsiasi altro soggetto coinvolto;
- non umiliare o sminuire gli atleti o i loro sforzi in una partita o in una sessione di allenamento e non incolpare uno di loro per non aver ottenuto i risultati auspicati.

Presidi di controllo adottati dall'Affiliata

- Codice di Condotta Etica;
- Sistema di segnalazioni di abusi, violenze o discriminazioni;
- Nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- Attività di monitoraggio del Responsabile Safeguarding;
- Corretta attuazione e previsione di un programma formativo rivolto a tutti i tesserati, differenziato sulle specifiche competenze del singolo tesserato (Dirigenti, allenatori e staff, atleti);

- Diffusione di un programma comunicativo interno efficace e che sia inerente alle tematiche di Safeguarding*;*

[*Nota di compilazione per l'Affiliata: se si ritiene, aggiungere ulteriori norme di condotta o presidi di controllo*]

Condotta vietata: ABUSO FISICO

Grado rischio inerente: […]

Rischio che l'evento di abuso si realizzi

Norme di condotta

[Nota di compilazione: il presento elenco non è esaustivo o esclusivo. Il principio di base è che si devono evitare comportamenti attivi o omissivi che possano essere inappropriati o potenzialmente dannosi.]

Tutti i Tesserati devono:

- comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntate al rispetto nei confronti degli altri tesserati;
- astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
- prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
- segnalare senza indugio al Responsabile situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

I dirigenti sportivi e tecnici devono:

- agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, specie se minori;
- evitare ogni contatto fisico non necessario con i tesserati, in particolare se minori

- promuovere un rapporto tra tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;

- interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile;

- 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;

- garantire la presenza di più collaboratori sportivi (almeno due adulti) nelle attività che coinvolgono minori;

- segnalare senza indugio al Responsabile situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio;

- non avere relazioni con minori che possono essere in qualche modo considerate di sfruttamento, maltrattamento o abuso;

- individuare tra di loro la figura più appropriata, in relazione all'età degli atleti, ad intrattenere un dialogo continuo con gli stessi fine di scorgerne segni di malessere.

Gli atleti devono:

- rispettare il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;

- comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;

- prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;

- rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;

- mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;

- riferire qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero ai loro delegati;

- segnalare senza indugio al Responsabile situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

I genitori e i sostenitori devono:

- tenere un comportamento collaborativo e rispettoso nei confronti di tutti i soggetti coinvolti siano essi giocatori, giocatrici, tecnici o altri membri dello staff, genitori, direttori di gara, ecc.;

- non sottoporre nessun atleta ad una punizione che possa essere ricondotta ad un abuso fisico.

Presidi di controllo adottati dall'Affiliata

- Codice di Condotta Etica;
- Sistema di segnalazioni di abusi, violenze o discriminazioni;
- Nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- Attività di monitoraggio del Responsabile Safeguarding;
- Corretta attuazione e previsione di un programma formativo rivolto a tutti i tesserati, differenziato sulle specifiche competenze del singolo tesserato (Dirigenti, allenatori e staff, atleti);
- Diffusione di un programma comunicativo interno efficace e che sia inerente alle tematiche di Safeguarding;

[*Nota di compilazione per l'Affiliata: se si ritiene, aggiungere ulteriori norme di condotta o presidi di controllo]*

Condotta vietata: MOLESTIA SESSUALE

Grado rischio inerente: […]

Rischio che l'evento di abuso si realizzi

Norme di condotta

[Nota di compilazione: il presento elenco non è esaustivo o esclusivo. Il principio di base è che si devono evitare comportamenti attivi o omissivi che possano essere inappropriati o potenzialmente dannosi.]

Tutti i Tesserati devono:

- comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntate al rispetto nei confronti degli altri tesserati;
- astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri tesserati nei percorsi educativi e formativi;
- impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
- affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
- segnalare senza indugio al Responsabile situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

I dirigenti sportivi e tecnici devono:

- agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, specie se minori;
- evitare ogni contatto fisico non necessario con i tesserati, in particolare se minori

- promuovere un rapporto tra tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
- astenersi dal creare situazioni di intimità con il tesserato minore;
- 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;
- astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il tesserato minore, anche mediante social network;
- interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile;
- garantire la presenza di più collaboratori sportivi (almeno due adulti) nelle attività che coinvolgono minori;
- 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;
- segnalare senza indugio al Responsabile situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio;
- organizzare eventuali trasferte che richiedono il pernottamento in hotel evitando che dirigenti e allenatori siano nella stessa stanza degli atleti;
- limitare l'accesso alle strutture dell'Affiliata solo al personale autorizzato
- adoperarsi affinché nelle strutture dell'Affiliata vi siano sempre, durante le attività sportive di atleti minori, almeno due soggetti adulti.

Gli atleti devono:

- comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;
- prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;
- mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
- riferire qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero ai loro delegati;
- evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;

- astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difformi a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati, nonché al Responsabile;

- segnalare senza indugio al Responsabile situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

I genitori e i sostenitori devono:

- tenere un comportamento collaborativo e rispettoso nei confronti di tutti i soggetti coinvolti siano essi giocatori, giocatrici, tecnici o altri membri dello staff, genitori, direttori di gara, ecc.;

- non avere relazioni con minori che possono essere in qualche modo considerate di sfruttamento, maltrattamento o abuso;

- rispettare la privacy dei minori, specie in luoghi particolarmente sensibili (ad esempio non entrare nelle docce e negli spogliatoi), i quali devono essere sorvegliati, in modo tale da garantire la privacy dei minori.

Presidi di controllo adottati dall'Affiliata

- Codice di Condotta Etica;

- Sistema di segnalazioni di abusi, violenze o discriminazioni;

- Nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;

- Attività di monitoraggio del Responsabile Safeguarding;

- Corretta attuazione e previsione di un programma formativo rivolto a tutti i tesserati, differenziato sulle specifiche competenze del singolo tesserato (Dirigenti, allenatori e staff, atleti);

- Diffusione di un programma comunicativo interno efficace e che sia inerente alle tematiche di Safeguarding;

[*Nota di compilazione per l'Affiliata: se si ritiene, aggiungere ulteriori norme di condotta o presidi di controllo]*

Condotta vietata: ABUSO SESSUALE

Grado rischio inerente: […]

Rischio che l'evento di abuso si realizzai

Norme di condotta

[Nota di compilazione: il presento elenco non è esaustivo o esclusivo. Il principio di base è che si devono evitare comportamenti attivi o omissivi che possano essere inappropriati o potenzialmente dannosi.]

Tutti i Tesserati devono:

- comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntate al rispetto nei confronti degli altri tesserati;
- astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri tesserati nei percorsi educativi e formativi;
- impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
- affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
- segnalare senza indugio al Responsabile situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

I dirigenti sportivi e tecnici devono:

- agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, specie se minori;
- evitare ogni contatto fisico non necessario con i tesserati, in particolare se minori

- promuovere un rapporto tra tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
- astenersi dal creare situazioni di intimità con il tesserato minore;
- 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;
- astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il tesserato minore, anche mediante social network;
- interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile;
- garantire la presenza di più collaboratori sportivi (almeno due adulti) nelle attività che coinvolgono minori;
- 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;
- segnalare senza indugio al Responsabile situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

Gli atleti devono:

- comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;
- prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;
- mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
- rispettare la privacy dei compagni di squadra negli spogliatoi e nelle aree di cambio;
- riferire qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero ai loro delegati;
- evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
- astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difformi a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati, nonché al Responsabile;
- segnalare senza indugio al Responsabile situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

I genitori e i sostenitori devono:

- tenere un comportamento collaborativo e rispettoso nei confronti di tutti i soggetti coinvolti siano essi giocatori, giocatrici, tecnici o altri membri dello staff, genitori, direttori di gara, ecc.;
- non avere relazioni con minori che possono essere in qualche modo considerate di sfruttamento, maltrattamento o abuso;
- rispettare la privacy dei minori, specie in luoghi particolarmente sensibili (ad esempio non entrare nelle docce e negli spogliatoi), i quali devono essere sorvegliati, in modo tale da garantire la privacy dei minori.

Presidi di controllo adottati dall'Affiliata

- Codice di Condotta Etica;
- Sistema di segnalazioni di abusi, violenze o discriminazioni;
- Nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- Attività di monitoraggio del Responsabile Safeguarding;
- Corretta attuazione e previsione di un programma formativo rivolto a tutti i tesserati, differenziato sulle specifiche competenze del singolo tesserato (Dirigenti, allenatori e staff, atleti);
- Diffusione di un programma comunicativo interno efficace e che sia inerente alle tematiche di Safeguarding;

[*Nota di compilazione per l'Affiliata: se si ritiene, aggiungere ulteriori norme di condotta o presidi di controllo]*

Condotta vietata: NEGLIGENZA

Grado rischio inerente: […]

Rischio che l'evento di abuso si realizzai

Norme di condotta

[Nota di compilazione: il presento elenco non è esaustivo o esclusivo. Il principio di base è che si devono evitare comportamenti attivi o omissivi che possano essere inappropriati o potenzialmente dannosi.]

Tutti i Tesserati devono:

- garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri tesserati nei percorsi educativi e formativi;
- impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
- instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero loro delegati;
- prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
- segnalare senza indugio al Responsabile situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

I dirigenti sportivi e tecnici devono:

- agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati, in particolare se minori;
- promuovere un rapporto tra tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;

- 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;

- comunicare e condividere con il tesserato minore gli obiettivi educativi e formativi, illustrando le modalità con cui si intendono perseguire tali obiettivi e coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;

- interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile;

- impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;

- segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;

- dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse;

- sostenere i valori dello sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei tesserati;

- 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;

- segnalare senza indugio al Responsabile situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

Gli atleti devono:

- comunicare le proprie aspirazioni ai dirigenti sportivi e ai tecnici e valutare in spirito di collaborazione le proposte circa gli obiettivi educativi e formativi e le modalità di raggiungimento di tali obiettivi, anche con il supporto di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dei soggetti cui è affidata la loro cura, eventualmente confrontandosi con gli altri atleti;

- comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;

- prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;

- rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;

- rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;

- mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;

- riferire qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero ai loro delegati;

- in occasione di trasferte e spostamenti (con particolare riferimento ai minori), gli atleti devono sempre diligentemente attenersi alle istruzioni ed alle regole impartite loro dagli adulti accompagnatori, nonché seguire i consigli dispensati da questi ultimi;

- in caso di pernotto, non deve mai essere prevista la possibilità che a un minore venga assegnata una camera in condivisione con un operatore sportivo (salve particolari e comprovate esigenze e nulla osta da parte di genitori o tutori) a meno che non vi sia un legame di parentela tra il minore e l'adulto. Dev'essere fornita, in anticipo ed in maniera dettagliata, ai minori di età superiore a 14 anni e comunque ai genitori, tutori o legali rappresentanti, qualsiasi informazione riguardante la struttura individuata e la modalità di composizione delle stanze, nonché la relativa rooming list che potrà subire eventuali variazioni, sempre nel rispetto dei criteri summenzionati e soltanto con il consenso degli organizzatori/responsabili;

- assumere nei confronti dei vari prestatori di servizi (personale di gara, degli impianti sportivi, degli alberghi, autisti, guide, ecc.) un comportamento corretto e rispettoso dell'altrui lavoro, nonché evitare comportamenti chiassosi od esibizionistici;

- evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;

- astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difformi a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati, nonché al Responsabile;

- segnalare senza indugio al Responsabile situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

genitori e i sostenitori devono:

- tenere un comportamento collaborativo e rispettoso nei confronti di tutti i soggetti coinvolti siano essi giocatori, giocatrici, tecnici o altri membri dello staff, genitori, direttori di gara, ecc.;

- in occasione di trasferte e spostamenti di minori, gli adulti accompagnatori sono responsabili della sicurezza e del benessere degli atleti, in quanto i genitori affidano loro la custodia dei figli, dal momento in cui li accompagnano al punto di incontro concordato per la partenza e fino a quando non fanno rientro a casa.

Presidi di controllo adottati dall'Affiliata

- Codice di Condotta Etica;

- Sistema di segnalazioni di abusi, violenze o discriminazioni;

- Nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;

- Attività di monitoraggio del Responsabile Safeguarding;
- Corretta attuazione e previsione di un programma formativo rivolto a tutti i tesserati, differenziato sulle specifiche competenze del singolo tesserato (Dirigenti, allenatori e staff, atleti);
- Diffusione di un programma comunicativo interno efficace e che sia inerente alle tematiche di Safeguarding;

[*Nota di compilazione per l'Affiliata: se si ritiene, aggiungere ulteriori norme di condotta o presidi di controllo]*

Condotta vietata: INCURIA

Grado rischio inerente: […]

Rischio che l'evento di abuso si realizzai

Norme di condotta

[Nota di compilazione: il presento elenco non è esaustivo o esclusivo. Il principio di base è che si devono evitare comportamenti attivi o omissivi che possano essere inappropriati o potenzialmente dannosi.]

Tutti i Tesserati devono:

- garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri tesserati nei percorsi educativi e formativi;
- impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
- instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero loro delegati.

I dirigenti sportivi e tecnici devono:

- contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati, in particolare se minori;
- astenersi dal creare situazioni di intimità con il tesserato minore;
- comunicare e condividere con il tesserato minore gli obiettivi educativi e formativi, illustrando le modalità con cui si intendono perseguire tali obiettivi e coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;
- segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;
- sostenere i valori dello sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei tesserati;
- 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.

Gli atleti devono:

- rispettare il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;
- comunicare le proprie aspirazioni ai dirigenti sportivi e ai tecnici e valutare in spirito di collaborazione le proposte circa gli obiettivi educativi e formativi e le modalità di raggiungimento di tali obiettivi, anche con il supporto di coloro che esercitano la

  responsabilità genitoriale o dei soggetti cui è affidata la loro cura, eventualmente confrontandosi con gli altri atleti;
- comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;
- rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;
- rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;
- mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
- riferire qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero ai loro delegati;
- segnalare senza indugio al Responsabile situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

I genitori e i sostenitori devono:

- tenere un comportamento collaborativo e rispettoso nei confronti di tutti i soggetti coinvolti siano essi giocatori, giocatrici, tecnici o altri membri dello staff, genitori, direttori di gara, ecc.

Presidi di controllo adottati dall'Affiliata

- Codice di Condotta Etica;
- Sistema di segnalazioni di abusi, violenze o discriminazioni;
- Nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- Attività di monitoraggio del Responsabile Safeguarding;
- Corretta attuazione e previsione di un programma formativo rivolto a tutti i tesserati, differenziato sulle specifiche competenze del singolo tesserato (Dirigenti, allenatori e staff, atleti);
- Diffusione di un programma comunicativo interno efficace e che sia inerente alle tematiche di Safeguarding;

[*Nota di compilazione per l'Affiliata: se si ritiene, aggiungere ulteriori norme di condotta o presidi di controllo]*

Condotta vietata: ABUSO DI MATRICE RELIGIOSA

Grado rischio inerente: […]

Rischio che l'evento di abuso si realizzai

Norme di condotta

[Nota di compilazione: il presento elenco non è esaustivo o esclusivo. Il principio di base è che si devono evitare comportamenti attivi o omissivi che possano essere inappropriati o potenzialmente dannosi.]

Tutti i Tesserati devono:

- comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntate al rispetto nei confronti degli altri tesserati;
- garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
- prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
- segnalare senza indugio al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5 situazioni, anche potenziali, che espongano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

I dirigenti sportivi e tecnici devono:

- agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, specie se minori;
- promuovere un rapporto tra tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione,

  pericolo o timore;

- interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5;

- sostenere i valori dello sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei tesserati;

- garantire la presenza di più collaboratori sportivi (almeno due adulti) nelle attività che coinvolgono minori;

- 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;

- segnalare senza indugio al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5 situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

Gli atleti devono:

- rispettare il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;

- comunicare le proprie aspirazioni ai dirigenti sportivi e ai tecnici e valutare in spirito di collaborazione le proposte circa gli obiettivi educativi e formativi e le modalità di raggiungimento di tali obiettivi, anche con il supporto di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dei soggetti cui è affidata la loro cura, eventualmente confrontandosi con gli altri atleti;

- comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;

- prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;

- rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;

- rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;

- mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive

- segnalare senza indugio al Responsabile situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

I genitori e i sostenitori devono:

- tenere un comportamento collaborativo e rispettoso nei confronti di tutti i soggetti coinvolti siano essi giocatori, giocatrici, tecnici o altri membri dello staff, genitori, direttori di gara, ecc.;

- non usare o tollerare comportamenti o linguaggi offensivi, da o verso qualsiasi giocatore, giocatrice, direttore di gara o qualsiasi altro soggetto coinvolto.

Presidi di controllo adottati dall'Affiliata

- Codice di Condotta Etica;
- Sistema di segnalazioni di abusi, violenze o discriminazioni;
- Nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- Attività di monitoraggio del Responsabile Safeguarding;
- Corretta attuazione e previsione di un programma formativo rivolto a tutti i tesserati, differenziato sulle specifiche competenze del singolo tesserato (Dirigenti, allenatori e staff, atleti);
- Diffusione di un programma comunicativo interno efficace e che sia inerente alle tematiche di Safeguarding;

[*Nota di compilazione per l'Affiliata: se si ritiene, aggiungere ulteriori norme di condotta o presidi di controllo]*

Condotta vietata: BULLISMO, CYBERBULLISMO

Grado rischio inerente: […]

Rischio che l'evento di abuso si realizzai

Norme di condotta

[Nota di compilazione: il presento elenco non è esaustivo o esclusivo. Il principio di base è che si devono evitare comportamenti attivi o omissivi che possano essere inappropriati o potenzialmente dannosi.]

Tutti i Tesserati devono:

- comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntate al rispetto nei confronti degli altri tesserati;
- astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri tesserati nei percorsi educativi e formativi;
- impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
- instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero loro delegati;
- prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
- segnalare senza indugio al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5 situazioni, anche potenziali, che espongano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

I dirigenti sportivi e tecnici devono:

- agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, specie se minori;
- contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati;
- coinvolgere i genitori e le famiglie (anche tramite riunioni periodiche) nel processo educativo degli atleti minori, fornendo strumenti e risorse atti a prevenire il cyberbullismo;
- evitare ogni contatto fisico non necessario con i tesserati, in particolare se minori;
- promuovere un rapporto tra tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione,

  pericolo o timore;
- astenersi dal creare situazioni di intimità con il tesserato minore;
- 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;
- astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il tesserato minore, anche mediante social network;
- interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5;
- sostenere i valori dello sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei tesserati;
- 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;
- 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;
- segnalare senza indugio al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5 situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio;
- sensibilizzare gli atleti, specie se minorenni, al corretto e responsabile utilizzo degli smartphone e dei contenuti multimediali, oltre che dei *social media*.

Gli atleti devono:

- rispettare il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;
- comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;
- prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;
- rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;
- rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;
- mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
- evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
- prevenire l'utilizzo in modo inappropriato di dispositivi elettronici (in particolare, cellulari) in luoghi particolarmente sensibili quali docce e spogliatoi;
- astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difformi a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati, nonché al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5;
- segnalare senza indugio al Responsabile situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

I genitori e i sostenitori devono:

- tenere un comportamento collaborativo e rispettoso nei confronti di tutti i soggetti coinvolti siano essi giocatori, giocatrici, tecnici o altri membri dello staff, genitori, direttori di gara, ecc.;
- non usare o tollerare comportamenti o linguaggi offensivi, da o verso qualsiasi giocatore, giocatrice, direttore di gara o qualsiasi altro soggetto coinvolto;
- non tollerare o incoraggiare alcuna forma di bullismo;
- non umiliare o sminuire gli atleti o i loro sforzi in una partita o in una sessione di allenamento e non incolpare uno di loro per non aver ottenuto i risultati auspicati;
- astenersi dall'utilizzo inappropriato dei social media (ad esempio pubblicando commenti denigratori o offensivi sugli atleti o sulle loro famiglie). In particolare, non acquisire immagini che possano ritrarre e identificare gli atleti, nonché diffondere le stesse ovvero qualsiasi altra informazione inerente gli atleti minori tramite app di messaggistica istantanea (Whatsapp, Telegram e simili), Social media (Facebook, Instagram, Tik Tok, e simili) e siti web, anche durante le competizioni, se non in presenza del consenso espressamente prestato (da entrambi i genitori o dal legale rappresentante qualora minore ovvero dal minore di età pari o superiore a 14 anni).

Presidi di controllo adottati dall'Affiliata

- Codice di Condotta Etica;
- Sistema di segnalazioni di abusi, violenze o discriminazioni;
- Nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- Attività di monitoraggio del Responsabile Safeguarding;
- Corretta attuazione e previsione di un programma formativo rivolto a tutti i tesserati, differenziato sulle specifiche competenze del singolo tesserato (Dirigenti, allenatori e staff, atleti);
- Diffusione di un programma comunicativo interno efficace e che sia inerente alle tematiche di Safeguarding;

[*Nota di compilazione per l'Affiliata: se si ritiene, aggiungere ulteriori norme di condotta o presidi di controllo]*

Condotta vietata: COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI

Grado rischio inerente: […]

Rischio che l'evento di abuso si realizzai

Norme di condotta

[Nota di compilazione: il presento elenco non è esaustivo o esclusivo. Il principio di base è che si devono evitare comportamenti attivi o omissivi che possano essere inappropriati o potenzialmente dannosi.]

Tutti i Tesserati devono:

- comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntate al rispetto nei confronti degli altri tesserati;
- astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri tesserati nei percorsi educativi e formativi;
- impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
- prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
- segnalare senza indugio al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5 situazioni, anche potenziali, che espongano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

I dirigenti sportivi e tecnici devono:

- agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, specie se minori;

- contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati, in particolare se minori;
- evitare ogni contatto fisico non necessario con i tesserati, in particolare se minori;
- promuovere un rapporto tra tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione,

  pericolo o timore;
- astenersi dal creare situazioni di intimità con il tesserato minore;
- 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;
- astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il tesserato minore, anche mediante social network;
- interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5;
- sostenere i valori dello sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei tesserati;
- 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;
- 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;
- segnalare senza indugio al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5 situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

Gli atleti devono:

- rispettare il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;
- comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;
- prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;
- rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;
- rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;

- mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
- non utilizzare un linguaggio offensivo, razzista, omofobo o discriminatorio, ed in ogni caso lesivo della dignità, dell'onore e della reputazione altrui;
- evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
- astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difformi a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati, nonché al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5;
- segnalare senza indugio al Responsabile situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

I genitori e i sostenitori devono:

- tenere un comportamento collaborativo e rispettoso nei confronti di tutti i soggetti coinvolti siano essi giocatori, giocatrici, tecnici o altri membri dello staff, genitori, direttori di gara, ecc.;
- non usare o tollerare comportamenti o linguaggi offensivi, da o verso qualsiasi giocatore, giocatrice, direttore di gara o qualsiasi altro soggetto coinvolto;
- non umiliare o sminuire gli atleti o i loro sforzi in una partita o in una sessione di allenamento e non incolpare uno di loro per non aver ottenuto i risultati auspicati

Presidi di controllo adottati dall'Affiliata

- Codice di Condotta Etica;
- Sistema di segnalazioni di abusi, violenze o discriminazioni;
- Nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- Attività di monitoraggio del Responsabile Safeguarding;
- Corretta attuazione e previsione di un programma formativo rivolto a tutti i tesserati, differenziato sulle specifiche competenze del singolo tesserato (Dirigenti, allenatori e staff, atleti);
- Diffusione di un programma comunicativo interno efficace e che sia inerente alle tematiche di Safeguarding;

[*Nota di compilazione per l'Affiliata: se si ritiene, aggiungere ulteriori norme di condotta o presidi di controllo]*

Allegato B) alle Istruzioni applicative delle Linee Guida FIGC in materia di safeguarding

ISTRUZIONI OPERATIVE PER LA NOMINA DEL RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

1. Premessa

L'articolo 5 delle Linee Guida FIGC introduce l'obbligo di nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (di seguito anche il "**Responsabile Safeguarding**" o solo il "**Responsabile**").

Si tratta di una figura chiave per la creazione di quell'ambiente sicuro ed inclusivo che sia la riforma dello sport che le Linee Guida FIGC mirano a creare, con l'obiettivo di tutelare il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati, e si pone in continuità con la previsione di nomina del Responsabile della protezione dei minori introdotta dall'art. 33, comma 6 del D. Lgs. n. 36 del 2021.

Il Responsabile Safeguarding non funge soltanto da soggetto preposto alla tutela dei minori, ma di tutti i tesserati. Soltanto mediante la nomina del Responsabile Safeguarding, le singole Affiliate possono garantire che le politiche di safeguarding siano implementate in maniera efficace e che vi sia un punto di riferimento interno all'organizzazione per la protezione dei tesserati da abusi, violenze e discriminazioni.

La scelta del Responsabile Safeguarding deve rispondere a criteri rigorosi per garantire che la persona nominata sia adeguatamente qualificata e preparata per ricoprire tale ruolo**Il ruolo: funzioni, poteri e doveri del Responsabile**

Funzioni

Il Responsabile Safeguarding ha il compito di verificare l'applicazione delle politiche di safeguarding, monitorare il rispetto delle prescrizioni contenute nella Normativa Safeguarding, nel Modello per la Safeguarding e nel Codice di Condotta per la Safeguarding, stimolare i procedimenti disciplinari per le violazioni riscontrate, essere destinatario di flussi informativi ed essere punto di riferimento per gli altri organi dell'Affiliata.

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

Il Responsabile Safeguarding dovrà svolgere i seguenti compiti:

- **attività di monitoraggio**

- monitora che l'Affiliata 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 per la Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding;

- verifica l'effettività e l'adeguatezza nel tempo del Modello per la Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding al fine di prevenire il verificarsi di condotte lesive nei confronti dei tesserati, promuovendo, anche previa consultazione con l'organo amministrativo dell'Affiliata interessata, tutte le azioni necessarie;

- vigila sul funzionamento del Modello per la Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding e sulla loro osservanza da parte di tutti di Destinatari. In particolare:

    - effettua verifiche periodiche, anche a sorpresa, presso le strutture dell'organizzazione al fine di accertare che i comportamenti posti in essere nello svolgimento delle attività sportive siano rispettosi delle prescrizioni contenute nel Codice di Condotta per la Safeguarding e nel Modello per la Safeguarding e corrispondano ai protocolli di controllo dallo stesso individuati;

    - promuove presso la struttura dell'Affiliata il processo connesso all'applicazione delle sanzioni disciplinari previste in caso di violazione del Modello per la Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding e ne verifica l'attuazione;

- **attività di impulso per l'aggiornamento del Modello per la Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding**

- inoltra, se necessario, proposte di aggiornamento e/o correzione del Modello per la Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding agli organi di amministrazione dell'Affiliata e verifica successivamente l'attuazione e la funzionalità delle soluzioni adottate;

- monitora annualmente l'adeguatezza del Modello per la Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding, sviluppando e attuando piani di azioni ove siano riscontrate criticità e monitorandone lo stato di avanzamento;

- **funzione consultiva**

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

- **adozione di provvedimenti – a risposta immediata**

- adotta ogni iniziativa ritenuta necessaria, anche in via d'urgenza, per la prevenzione da forme di abuso, violenza e discriminazione così come previsto nell'allegato C) delle Istruzioni applicative delle Linee Guida FIGC in materia di safeguarding ("*Istruzioni Operative per la predisposizione del Sistema di Gestione delle Segnalazioni*");

- **gestione dei flussi informativi in entrata e in uscita**

- definisce, in attuazione del Modello per la Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding, 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 in materia di safeguarding "*Istruzioni Operative per la predisposizione del Sistema di Gestione delle Segnalazioni*"), al fine di poter acquisire tempestiva conoscenza delle eventuali violazioni dello stesso Modello per la Safeguarding o del Codice di Condotta per la Safeguarding;

- è destinatario delle Segnalazioni, nei termini previsti nell'allegato C) delle Istruzioni applicative delle Linee Guida FIGC in materia di safeguarding ("*Istruzioni Operative per la predisposizione del Sistema di Gestione delle Segnalazioni*");

- segnala le fattispecie rilevanti di cui viene a conoscenza agli organi federali, come meglio dettagliato al paragrafo 8 che segue;

- **gestione delle Segnalazioni**

- gestisce il processo di Gestione delle Segnalazioni in conformità alla relativa procedura adottata dall'Affiliata, nei termini previsti nell'allegato C) delle Istruzioni applicative delle Linee Guida FIGC in materia di safeguarding ("*Istruzioni Operative per la predisposizione del Sistema di Gestione delle Segnalazioni*");

- **cura dell'informazione e formazione**

- promuove presso le competenti strutture dell'Affiliata un adeguato e differenziato processo informativo e formativo rivolto ai Destinatari del Modello per la Safeguarding attraverso idonee iniziative per favorire la diffusione, la conoscenza e la comprensione del Modello per la Safeguarding, del Codice di Condotta per la Safeguarding, nonché dei protocolli e delle procedure adottate;

- **stimolazione del procedimento sanzionatorio**

- accertata la violazione del Modello per la Safeguarding e/o del Codice di Condotta per la Safeguarding, il Responsabile Safeguarding ne dà comunicazione alle funzioni competenti dell'Affiliate al fine di attivare il procedimento sanzionatorio, previa

proposizione della sanzione disciplinare da comminare. Resta fermo l'obbligo di segnalazione alla Commissione Federale e/o alla Procura Federale per l'adozione dei provvedimenti di competenza.

- **collaborazione con le strutture dell'Affiliata**

- **collaborazione con gli organi federali e le autorità esterne**

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

- segnala alla Commissione Safeguarding 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.

Poteri

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'Affiliata;

- favorire la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

Doveri

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.

2. I requisiti del Responsabile

Per quanto concerne i requisiti del Responsabile Safeguarding, le Linee Guida FIGC ne rimettono l'individuazione ai Modelli per la Safeguarding, che devono anche garantire i requisiti di competenza, l'autonomia e l'indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale.

La scelta del soggetto cui affidare il ruolo Responsabile Safeguarding è rimessa all'organo amministrativo di ciascun ente, in considerazione delle esigenze connesse alle dimensioni, alla complessità dell'attività e alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione concreta.

Ciò, fermi restando il rispetto dei requisiti previsti dalle Linee Guida FIGC.

Di seguito la descrizione dei requisiti.

Onorabilità e assenza di condanne penali

Il Responsabile Safeguarding deve avere una reputazione impeccabile e dimostrare un costante impegno per i principi di etica, integrità e giustizia e legalità.

Non può essere nominato Responsabile Safeguarding chi ha subito una condanna penale, anche non definitiva, per reati non colposi.

Ciascuna Affiliata potrà stabilire tra i requisiti per la nomina anche:

- l'assenza di un procedimento penale a suo carico, per una delle seguenti fattispecie di reato:
    - Art. 600-bis (prostituzione minorile) c.p.;
    - Art. 600-ter (pornografia minorile) c.p.;
    - Art. 600-quater (detenzione o accesso a materiale pornografico) c.p.;
    - Art. 600- quater.1 (Pornografia virtuale) c.p.;
    - Art. 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile) c.p.;
    - Art. 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi discriminazione etnica e religiosa) c.p.;
    - Art. 604-ter, (circostanze aggravanti) c.p.;
    - Art. 609-bis (violenza sessuale) c.p.;

- Art. 609-ter (circostanze aggravanti) c.p.;
- Art. 609-quater (atti sessuali con minorenne) c.p.;
- Art. 609-quinquies (corruzione di minorenne) c.p.;
- Art. 609-octies (violenza sessuale di gruppo) c.p.;
- Art. 609-undecies (adescamento di minorenni) c.p.

- l'assenza di comportamenti che possano, anche astrattamente, essere considerati lesivi delle norme e dei principi stabiliti dal Codice delle Pari Opportunità.

Il possesso dei requisiti di cui al presente paragrafo viene accertato acquisendo apposita dichiarazione da parte del candidato e potrà essere verificato acquisendo documentazione a supporto (a titolo esemplificativo, Curriculum Vitae). I documenti e le informazioni devono essere acquisiti nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali.

Qualora l'affiliata svolga attività con atleti minori deve, ai sensi del Dlgs 39/2014, acquisire il casellario giudiziario del candidato.

Indipendenza

Il Responsabile Safeguarding deve essere indipendente anche rispetto all'organizzazione sociale.

Il Responsabile Safeguarding può essere un tesserato.

Nel caso l'Affiliata ritenga di nominare un soggetto della propria organizzazione, per assicurare l'indipendenza del Responsabile Safeguarding è indispensabile che lo stesso:

- non ricopra funzioni collegate alla gestione tecnico sportiva e agonistica delle squadre nel contesto dell'Affiliata. Tale requisito è da intendere nel senso che non deve avere un ruolo tecnico operativo nel periodo in cui svolge la funzione di Responsabile Safeguarding, non è invece ostativo il semplice possesso di qualifiche o competenze tecniche. A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano nella categoria di persone con funzioni collegate alla gestione tecnico sportiva delle squadre: il direttore sportivo, gli allenatori, i medici, gli operatori sanitari, i magazzinieri, gli accompagnatori, i preparatori;

- non sia coinvolto direttamente nella gestione dei tesserati e/o non abbia frequenti occasioni di contatto;

- non sia uno dei soggetti direttamente coinvolti, anche in astratto, in una delle specifiche situazioni di rischio mappate nel Modello per la Safeguarding.

Ciò nell'ottica di evitare la sovrapposizione del soggetto controllore con il soggetto controllato.

Previa valutazione della specificità del contesto della singola realtà, nelle Affiliate di piccole dimensioni, il Responsabile Safeguarding può essere scelto tra le persone della dirigenza.

Il ruolo del Responsabile Safeguarding potrebbe quindi essere attribuito al Presidente dell'Affiliata, 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.

In tali casi in cui il ruolo di Responsabile Safeguarding è affidato a un soggetto interno all'organizzazione sociale, si suggerisce che questi provveda alla stesura di un verbale delle attività di controllo svolte che dovrà essere controfirmato dall'ufficio o dal dipendente sottoposto alle verifiche.

Nelle realtà più strutturate, di medio – grandi dimensioni, è possibile nominare un organismo collegiale con composizioni mista dove è assicurata la presenza sia di figure esterne al contesto sociale, che interne al contesto sociale stesso.

Il ruolo del Responsabile Safeguarding potrebbe essere ricoperto, ove nominato, dal membro esterno dell'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del Decreto 231, al fine di favorire anche l'integrazione fra il Modello Safeguarding e il Modello 231.

Nelle realtà che hanno già nominato un Delegato per la protezione dei minori, sarà possibile conferire al medesimo anche l'incarico di Responsabile Safeguarding, previa verifica della sussistenza dei requisiti.

Anche in caso di nomina di un soggetto esterno occorre verificare l'indipendenza dello stesso accertando l'assenza di situazioni di conflitti di interessi o incompatibilità. Tale accertamento può essere fatto mediante acquisizione di apposita dichiarazione da parte del candidato Responsabile Safeguarding.

Autonomia

Al Responsabile Safeguarding deve essere garantita autonomia di iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente.

A tal fine, gli dovranno essere attribuire le risorse necessarie per assolvere ai suoi compiti. In particolare, si suggerisce la dotazione di un budget annuale.

Competenza

Nella scelta della persona cui conferire l'incarico di Responsabile Safeguarding, occorrerà tener conto della specifica competenza posseduta in ruoli correlati alla protezione dei minori, alla prevenzione degli abusi, violenze e discriminazioni o in settori affini come il lavoro sociale, la psicologia o l'educazione.

Costituisce requisito preferenziale il possesso di qualifiche e formazione specifica in materia di safeguarding, inclusi corsi accreditati e certificazioni riconosciute.

Sono, inoltre, richieste capacità comunicative e interpersonali per lavorare efficacemente con diverse parti interessate e per gestire situazioni sensibili con discrezione e professionalità.

Professionalità e continuità d'azione

Il Responsabile Safeguarding deve avere un profilo professionale e personale che garantisca autonomia di giudizio, autorevolezza, eticità della condotta.

Esso dovrà avere specifiche competenze professionali:

– conoscenza dei principali processi tipici del settore;

– 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;

– capacità di individuazione e valutazione degli impatti che il contesto normativo di riferimento è suscettibile di produrre nella realtà dell'Affiliata.

Il Responsabile Safeguarding 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.

3. Nomina, durata in carica e cessazione

Ciascuna Affiliata stabilisce nel proprio Modello per la Safeguarding la procedura di nomina del Responsabile Safeguarding, attribuendo all'organo gestorio la competenza a provvedervi, nonché la durata della carica e la possibilità di rinnovarlo al termine dell'incarico.

Con riferimento alla durata, si dovrà stabilire un periodo che consenta al Responsabile Safeguarding di acquisire adeguata conoscenza dell'Affiliata, del Modello per la Safeguarding e delle politiche di safeguarding e che gli garantisca anche stabilità e continuità di azione. In generale si ritiene che possa essere congruo un periodo di tre anni.

In ogni caso, il Responsabile Safeguarding rimane in carica fino alla nomina del proprio successore, salvo quanto successivamente previsto.

La cessazione dalla carica 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 congruo preavviso, e deve essere comunicata ai competenti organi dell'Affiliata per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

La revoca dell'incarico conferito al Responsabile Safeguarding può essere deliberata dai competenti organi dell'Affiliata 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 Safeguarding, nel Codice di Condotta per la Safeguarding e nelle Linee Guida FIGC;
- mancata collaborazione con gli altri membri dell'Affiliata;
- 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 di cui al paragrafo precedente.

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

4. Piano di attività

Nello svolgimento delle proprie attività, il Responsabile Safeguarding è opportuno che si doti anche di un c.d. piano di attività strutturato e continuo, al fine di assicurare l'effettività della sua attività di controllo.

A tal fine, il Responsabile Safeguarding può:

- sia disciplinare mediante un regolamento interno gli aspetti relativi all'espletamento della propria attività operativa (determinazione dei controlli e delle relative cadenze temporali, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc.);

- sia predisporre un piano annuale delle proprie attività ove si dia evidenza delle attività/interventi da effettuare, della pianificazione degli stessi, dei fondi eventualmente necessari all'espletamento delle attività programmate.

Si riportano di seguito alcune attività che il Responsabile Safeguarding potrebbe prendere in considerazione ai fini della elaborazione di un piano di attività:

a) *Assessment* iniziale e attività di pianificazione

In tale fase, il Responsabile dovrà, mediante la raccolta di informazioni e l'incontro diretto con i soggetti coinvolti, analizzare le politiche di safeguarding esistenti e adottate dall'Affiliata, identificando aree particolarmente critiche e gli eventuali rischi potenziali emergenti.

All'esito dell'analisi documentale, il Responsabile Safeguarding stabilirà obiettivi per il monitoraggio e la verifica, individuando gli indicatori di performance.

b) Monitoraggio Continuo

Il Responsabile Safeguarding dovrà predisporre un'attività di monitoraggio continua in merito alle politiche di safeguarding interne all'Affiliata.

c) Analisi flussi informativi (informazioni ricevute)

Il piano di attività del Responsabile Safeguarding dovrà prevedere anche l'analisi di specifici flussi informativi, ossia delle informazioni attinenti condotte rilevanti, in qualunque modo ottenute.

In ogni caso, l'Affiliata dovrà attivarsi nel rendere edotti i tesserati in merito alla possibilità di trasmettere flussi al Responsabile Safeguarding, anche mettendo a disposizione i contatti dello stesso.

d) Formazione e Sensibilizzazione

Il Responsabile Safeguarding dovrà programmare e promuovere campagne di sensibilizzazione annuali rivolte a tutti i membri dell'Affiliata, inclusi atleti, allenatori, dirigenti e genitori di eventuali atleti minorenni, anche utilizzando materiali informativi come poster, brochure e video educativi.

Nel caso di campagne rivolti ai minori, è necessario che il linguaggio utilizzato sia semplice e chiaro, adeguato all'età e alle capacità di comprensione dei giovani atleti. Il materiale informativo deve essere progettato in modo che i concetti chiave siano facilmente assimilabili, utilizzando esempi concreti e accessibili. Strumenti visivi come immagini, infografiche e video brevi possono essere utili a trasmettere i concetti oggetto della campagna di sensibilizzazione.

All'interno del piano di attività, il Responsabile Safeguarding potrebbe inoltre prevedere sessioni di formazione periodiche per allenatori, dirigenti e staff tecnico sui temi della protezione e della prevenzione degli abusi, aggiornando di volta in volta i contenuti formativi in base ai feedback ricevuti nel corso delle interlocuzioni con i soggetti coinvolti e alle nuove normative.

e) Verifica

All'interno del piano di attività, infine, il Responsabile Safeguarding dovrà individuare le attività di verifica da effettuare nel corso del proprio incarico.

In particolare, il Responsabile Safeguarding potrà prevedere di condurre audit interni periodici (ad es. semestrali), al fine di valutare l'aderenza della struttura societaria alle politiche di safeguarding, documentando le risultanze all'interno di appositi report da sottoporre agli organi cui è affidata l'amministrazione dell'Affiliata, per condividere anche eventuali azioni di rimedio.

Eventualmente, in via del tutto eccezionale, qualora i temi trattati eccedano le conoscenze del Responsabile Safeguarding, quest'ultimo può farsi supportare da soggetti esterni indipendenti, utilizzando le risultanze degli stessi per migliorare le pratiche di safeguarding.

5. Attività di monitoraggio

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

Si rappresentano di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune attività di monitoraggio che il Responsabile Safeguarding potrebbe effettuare nell'esercizio delle sue funzioni:

- distribuire questionari anonimi a tutti i membri dell'Affiliata, inclusi atleti, allenatori, dirigenti e genitori di eventuali atleti minorenni. Tali questionari hanno la funzione di raccogliere feedback sulla percezione della sicurezza, la consapevolezza delle politiche di safeguarding e l'accessibilità dei canali di segnalazione da parte dei soggetti a cui vengono sottoposti. Le eventuali risposte fornite, potrebbero fungere da elemento di riferimento per eventuali attività di verifica da parte del Responsabile Safeguarding sulle aree che necessitano di attenzione e sulle possibili migliorie da apportare;

- organizzare incontri periodici con i vari soggetti coinvolti per discutere le politiche di safeguarding e raccogliere un feedback diretto. Questi incontri offrono l'opportunità di affrontare eventuali criticità in tempo reale e di mantenere un dialogo aperto e costruttivo su come migliorare le pratiche di protezione;

- curare il sistema di segnalazione che permetta ai Destinatari di riportare in modo confidenziale e sicuro qualsiasi incidente di abuso, violenza o discriminazione. Occorre che il Responsabile Safeguarding monitori costantemente questo sistema per assicurarsi che tutte le segnalazioni siano gestite tempestivamente e in conformità con le procedure stabilite.

6. Tracciabilità dell'attività svolta

Il Responsabile Safeguarding dovrebbe mantenere un registro dettagliato di tutte le attività di formazione, delle segnalazioni ricevute e delle eventuali azioni intraprese, al fine di facilitare anche la trasparenza e la rendicontazione, e permettendo anche di analizzare i dati nel tempo per individuare tendenze e sviluppare strategie preventive più efficaci.

7. Sistema sanzionatorio e disciplinare

Il Responsabile Safeguarding, accertata la violazione del Modello per la Safeguarding o del Codice di Condotta per la Safeguarding, ne dà comunicazioni alle funzioni competenti dell'Affiliate, previa proposizione della sanzione disciplinare da comminare, al fine di attivare il procedimento sanzionatorio.

Resta fermo l'obbligo di segnalazione alla Commissione Federale e/o alla Procura Federale per l'adozione dei provvedimenti di competenza

8. Il sistema di reporting

Reporting in entrata

Il Responsabile per il 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 in

materia di safeguarding ("*Istruzioni Operative per la predisposizione del Sistema di Gestione delle Segnalazioni*").

Reporting in uscita

Ciascuna Affiliata dovrà prevedere, all'interno del Modello Safeguarding, un sistema di reporting periodico nei confronti:

- degli organi di amministrazione dell'Affiliata;
- in caso l'Affiliata abbia adottato un proprio Modello 231, dell'OdV, se non coincidente con il responsabile Safeguarding, affinché questo possa vigilare sulla possibile rilevanza ai fini del Decreto 231;
- in caso l'Affiliata abbia adottato un proprio sistema per le segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (c.d. whistleblowing), del Gestore delle segnalazioni whistleblowing se nominato e non coincidente con il responsabile Safeguarding, affinché questo possa vigilare sulla possibile rilevanza ai fini whistleblowing;
- della Commissione Federale della FIGC responsabile delle politiche di Safeguarding per ogni eventuale aspetto critico che possa emergere nell'ambito del suo incarico;
- della Procura Federale, ove competente.

9. Pubblicità della nomina

L'Affiliata rende pubblica la nomina del Responsabile Safeguarding, il nominativo e i suoi dati di contatto, dandone comunicazione mediante affissione presso la sede e pubblicazione sul sito internet, ove esistente.

La nomina del Responsabile Safeguarding viene inoltre comunicata secondo quanto previsto dalla normativa federale in materia

Allegato C) alle Istruzioni applicative delle Linee Guida FIGC in materia di safeguarding

ISTRUZIONI OPERATIVE PER LA PREDISPOSIZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

1. Introduzione

Le Linee Guida FIGC stabiliscono all'articolo 7 che i Modelli Safeguarding debbano prevedere:

- la predisposizione, in ambito sociale, di 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;
- l'adozione di apposite **misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria** dei tesserati che abbiano in buona fede:
    i. presentato una denuncia o una segnalazione;
    ii. manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
    iii. assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione (i "facilitatori");
    iv. reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni (i "testimoni");
    v. intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding;
- l'adozione di apposite misure e iniziative che **sanzionino abusi di segnalazioni** manifestamente infondate o effettuate in mala fede.

Nel presente documento vengono fornite istruzioni che l'Affiliata potrà consultare per la:

(i) predisposizione *ex novo* di un Sistema di Gestione delle Segnalazioni (per le Affiliate che non ne abbiano già implementato alcuno);

(ii) integrazione del Sistema di Gestione delle Segnalazioni con gli altri eventualmente già implementati dall'Affiliata (ad esempio, ai fini del Decreto 231, del Codice di Giustizia Sportiva, della normativa Whistleblowing e/o a tutela dei minori).

2. Finalità

L'Affiliata è tenuta ad implementare un 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 per la Safeguarding e nel Codice Condotta per la Safeguarding, 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.

Le Affiliate che abbiano già un Sistema di Gestione delle Segnalazioni e che intendano integrarlo anche ai fini del Modello per la Safeguarding dovranno assicurarsi che nelle proprie procedure siano incluse le finalità di cui al presente paragrafo.

3. Contenuto della procedura di gestione delle segnalazioni

Le Affiliate adottano procedure volte a regolare il processo operativo relativo al Sistema di Gestione delle Segnalazioni, i diritti e le responsabilità dei soggetti coinvolti, in linea con le prescrizioni normative e le *best practices* ad oggi vigenti.

In particolare, nelle procedure operative le Affiliate devono:

- fornire indicazioni su **chi può effettuare le Segnalazion**i;

- indicare **cosa può essere segnalato**;

- identificare i **soggetti Riceventi** le Segnalazioni e deputati alla loro gestione;

- prevedere le **modalità di trasmissione** delle Segnalazioni;

- stabilire le **modalità di gestione ed accertamento** delle Segnalazioni;

- definire le **misure poste a tutela del Segnalante, degli eventuali facilitatori e testimoni**.

4. Chi può effettuare la segnalazione

Possono utilizzare il sistema di segnalazione implementato ai fini del Modello Safeguarding tutti i Destinatari del Modello Safeguarding, come indicati al paragrafo 4 della Parte Prima delle *Istruzioni applicative delle Linee Guida FIGC in materia di safeguarding*.

In merito ai soggetti che possono effettuare una Segnalazione, le Affiliate che hanno già un proprio Sistema di Gestione delle Segnalazioni dovranno curare che i soggetti sopra indicati siano inclusi nel novero dei possibili Segnalanti.

5. Cosa si può segnalare

Tutti i Sistemi di Gestione delle Segnalazioni dovranno consentire la Segnalazione di comportamenti lesivi dei principi di condotta dell'Affiliata espressi nel Modello per la Safeguarding e nel Codice Condotta per la Safeguarding.

Dovranno, inoltre, essere oggetto di Segnalazione 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 (vd. paragrafo 5 della Parte Prima delle *Istruzioni applicative delle Linee Guida FIGC in materia di safeguarding*).

6. Come effettuare una segnalazione

Ciascuna Affiliata è tenuta all'adozione di Sistema di Gestione delle Segnalazioni affidabile e sicuro. A tal fine, dovrà implementare e mettere a disposizione di tutti i soggetti a cui è attribuito il diritto di Segnalare, uno o più canali per effettuare le Segnalazioni, che garantisca:

- la riservatezza del Segnalante e del contenuto della Segnalazione; e
- una tempestiva ed efficace gestione della Segnalazione.

La scelta del canale è rimessa a ciascuna Affiliata che potrà valutare quello più idoneo in relazione alla propria organizzazione (complessità organizzativa, risorse economiche, prevalente composizione anagrafica dei propri tesserati), purché garantisca le caratteristiche sopra indicate.

Per rendere efficaci e agevolare le Segnalazioni, è preferibile che ciascuna Affiliata adotti più di un canale di Segnalazione tra quelli di seguito indicati.

Le Affiliate che abbiano già implementato dei canali di Segnalazione con i requisiti in questa sede indicati, possono utilizzare gli stessi anche ai fini della gestione delle Segnalazioni relative al sistema safeguarding.

Di seguito vengono indicati alcuni possibili canali di Segnalazione che le Affiliate potrebbero valutare di implementare:

i. Apposita piattaforma informatica

ii. Posta ordinaria

Qualora si decida di implementare tale modalità, si suggerisce di indicare le regole da utilizzare. Si potrà a tal fine prevedere che il Segnalante inserisca la Segnalazione in una busta chiusa e la indirizzi alla sede legale dell'Affiliata. Al fine di garantire la riservatezza della Segnalazione stessa, il Segnalante dovrà aver cura di riportare sulla busta la dicitura "*RISERVATA DA APRIRE SOLO DAL* [*indicare il soggetto che nel contesto dell'Affiliata è destinatario delle segnalazioni*]".

Ove praticabile, a maggior tutela della riservatezza del Segnalante, si potrà prevedere che quest'ultimo inserisca:

- i suoi dati identificativi unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento in una busta;
- la Segnalazione in una busta separata in modo da non associarla ai suoi dati identificativi;

e che entrambe le buste siano poi inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la suddetta dicitura "*RISERVATA DA APRIRE SOLO DAL* [*indicare il soggetto che nel contesto dell'affiliata è destinatario delle segnalazioni*]".

iii. Tramite posta elettronica

A tal fine, dovrà essere previsto apposito indirizzo e-mail con accesso esclusivo al soggetto che nel contesto dell'Affiliata è identificato come il Ricevente le Segnalazioni.

iv. Tramite incontro diretto

Si dovrà prevendere la possibilità, su richiesta del Segnalante, di un incontro diretto con il soggetto che nel contesto dell'Affiliata è indicato come il Ricevente le Segnalazioni. L'incontro dovrà essere organizzato in un luogo adatto a garantire la riservatezza del Segnalante.

L'incontro potrà essere richiesto dal Segnalante con qualunque mezzo ritenuto più opportuno. Si potranno utilizzare gli altri canali di Segnalazione, ove previsti, ma sarà possibile anche farne richiesta diretta al soggetto Ricevente personalmente o utilizzando i dati di contatto pubblicati.

v. Linea telefonica interna

La linea dovrebbe essere accessibile durante gli orari di attività dell'Affiliata e gestita da personale formato.

Tale canale di segnalazione potrebbe essere utile soprattutto per le Affiliate con tesserati minorenni/bambini. In ogni caso, si suggerisce di utilizzarlo solo in via

residuale rispetto ad altri che garantiscano una maggiore tutela della riservatezza del Segnalante e della Segnalazione. Le Affiliate che hanno la possibilità di implementare Sistemi di Gestione delle Segnalazioni che garantiscono maggiore sicurezza dovrebbero optare per altre forme.

vi. Cassetta per segnalazioni

Installare una cassetta per segnalazioni. Si dovrà prestare attenzione al luogo di collocazione della stessa, che deve essere sicuro, protetto e idoneo a garantire la riservatezza della persona che si accinge a inserire una Segnalazione e deve consentire l'accesso anche al di fuori degli orari di operatività dell'Affiliata.

Si dovrà prestare inoltre particolare attenzione alle misure di sicurezza fisica per garantire che la cassetta possa essere aperta solo dal soggetto che, nel contesto dell'Affiliata, è indicato come il Ricevente le Segnalazioni. Le Affiliate devono implementare misure di sicurezza idonee a garantire anche il rispetto della Normativa Privacy.

Tale canale di Segnalazione potrà essere scelto dalle Affiliate solo in via residuale rispetto ad altri che garantiscano una maggiore tutela della riservatezza del Segnalante e della Segnalazione. Le Affiliate che hanno la possibilità di implementare Sistemi di Gestione delle Segnalazioni che garantiscono maggiore sicurezza dovrebbero optare per altre forme.

Si precisa che ciascuna Affiliata potrà valutare di adottare un solo canale di Segnalazione o più di uno, a sua discrezione.

7. Elementi della segnalazione

Ciascuna Affiliata dovrebbe fornire in apposita procedura le indicazioni per la corretta formulazione di una Segnalazione.

In particolare, si dovrebbe prestare attenzione a evidenziare che le Segnalazioni debbano essere basate su **elementi precisi e concordanti** che portino il Segnalante ad avere un fondato sospetto della veridicità dell'oggetto della Segnalazione.

La Segnalazione dovrebbe 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.

8. Procedura di gestione delle segnalazioni

Ciascuna Affiliata dovrebbe definire la procedura da seguire per la gestione delle Segnalazioni ricevute, avendo cura di regolamentare:

- il soggetto Ricevente la Segnalazione;
- le modalità di gestione della Segnalazioni;
- le modalità di conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni.

8.1 Soggetti Riceventi le Segnalazioni

Si suggerisce di identificare il soggetto Ricevente la Segnalazione nel Responsabile Safeguarding.

Qualora l'Affiliata abbia già implementato altri Sistemi di Gestione delle Segnalazioni (ad esempio, ai fini del Decreto 231, del Codice di Giustizia Sportiva, della normativa Whistleblowing e/o della normativa a tutela dei minori):

(i) il Responsabile Safeguarding può essere incluso tra i soggetti riceventi in base alle procedure già adottate; oppure

(ii) si possono stabilire appositi flussi informativi dai soggetti riceventi le Segnalazioni in conformità alle procedure in vigore, nei confronti del Responsabile Safeguarding, affinché il medesimo possa procedere alla gestione delle Segnalazioni per quanto di propria competenza.

L'Affiliata dovrà indicare nella procedura di Gestione delle Segnalazioni qual è nel proprio contesto il soggetto Ricevente le Segnalazioni che concernono il Responsabile Safeguarding. Tale soggetto avrà tutti i poteri e le responsabilità previste per il Ricevente le Segnalazioni con riferimento alla Segnalazione a lui diretta.

8.2 Modalità di gestione delle Segnalazioni

Ciascuna Affiliata deve definire le modalità di gestione delle segnalazioni. Si valuti di articolare il processo nelle seguenti fasi:

1) Analisi preliminare della Segnalazione

In tale fase, i Riceventi la Segnalazione dovranno verificare che la Segnalazione abbia ad oggetto le condotte indicate al par. 5.

2) Adozione di provvedimenti di quick - response

I Riceventi la Segnalazione, in qualunque modo acquisita, adottano ogni iniziativa ritenuta necessaria, anche in via d'urgenza (provvedimenti di quick - response), 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; e
- 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 quick - response 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.

3) Istruttoria e accertamento della segnalazione

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 per la Safeguarding e/o del Codice di Condotta per la Safeguarding, 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, i Riceventi la Segnalazione potranno 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, i Riceventi hanno la facoltà di:

(i) sentire eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati (c.d. testimoni);

(ii) 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 per la Safeguarding e/o del Codice di Condotta Safeguarding.

I Riceventi la Segnalazione 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 all'organo amministrativo dell'Affiliata 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 dei Riceventi, 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.

4) Chiusura delle operazioni di gestione della segnalazione

All'esito della chiusura delle operazioni di analisi preliminare della Segnalazione, ovvero di istruttoria e accertamento della stessa i Riceventi:

(i) possono 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;

(ii) 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. Si rinvia al capitolo sul reporting in uscita previsto nell'allegato B alle Istruzioni applicative delle Linee Guida FIGC in materia di safeguarding ("*Istruzioni operative per la nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni*").

8.3 Conservazione della documentazione inerente alla Segnalazione

Ciascuna Affiliata dovrà definire una modalità di archiviazione della documentazione relativa alla Segnalazione atta a preservare ogni tipo di documentazione nel rispetto della Normativa Privacy e dei requisiti di riservatezza della Segnalazione, del Segnalante e del Segnalato.

9. Tutela da atti di vittimizzazione secondaria

Ciascuna Affiliata dovrà espressamente vietare 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.

Ciascuna Affiliata dovrà, inoltre, prevedere specifiche sanzioni qualora siano posti in essere atti di vittimizzazione secondaria.

10. Trattamento dei dati personali

Ciascuna Affiliata deve individuare misure idonee a garantire un trattamento dei dati personali conforme al Regolamento 679/2016.

A tal proposito, anche considerato che l'Affiliata è la Titolare del trattamento ai sensi del Regolamento 679/2016, essa dovrà:

- sottoporre un appropriato format d'informativa ai sensi del Regolamento 679/2016 al Segnalante;

- raccogliere e trattare i dati personali al solo scopo di analizzare la Segnalazione, verificare i fatti e adottare eventuali misure correttive;

- cancellare senza indugio i dati personali eventualmente raccolti che non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione;

- preservare la sicurezza e più in generale la protezione dei dati, durante la loro raccolta, il loro trattamento, la loro memorizzazione e comunicazione.

11. Divulgazione della procedura

Le Affiliate devono implementare adeguate misure per la diffusione periodica presso i tesserati della procedura di Gestione delle Segnalazioni, del canale/i per le Segnalazioni e dei nominativi dei Riceventi la Segnalazione.

Al fine di effettuare una comunicazione efficace nei confronti dei bambini, si suggerisce di creare brochure volte a schematizzare la procedura per effettuare le Segnalazioni dando rilevanza agli elementi chiave.