



POLISPORTIVA DILETTANTISTICA BELFIORESE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA A TUTELA DEI MONORI E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE

Premessa

Diritto fondamentale dei Tesserati è quello 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, prevista dal D.lgs. n. 198/2006, indipendentemente dalla propria etnia, dalle proprie convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei Tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

Il presente documento regola e disciplina gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale ovvero per le ragioni di cui al D.lgs. n. 198/2006 attuati in danno dei Tesserati, specie se minori d'età, nell'ambito dell'attività sportiva della A.S.D. Polisportiva Dilettantistica Belfiorese. Il modello è conforme alle linee guida pubblicate con il C.U. n. 87/A del 31 agosto 2023 ed è stato realizzato in attuazione del D. Lgs 39/2021 nonché alle disposizioni emanate in materia dal CONI e dalla FIGC.

Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della Polisportiva Dilettantistica Belfiorese A.S.D., ossia tutti i tesserati, presidente e dirigenti della società, collaboratori tecnici e consulenti sportivi, volontari, fornitori e partner che operano in maniera rilevante e /o continuativa nell'ambito delle aree delle attività sportive ritenute sensibili.

Il presente MOC ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dalla Giunta Nazionale del CONI, dalla UEFA, dalla FIFA, nonché le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

Premesso quanto sopra, nell'ottica della pianificazione e gestione della propria attività tesa alla tutela del diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati, la società ha adottato ed

attua le misure organizzative, di gestione e controllo descritte nel modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, approvato con delibera del proprio organo amministrativo.

Il coinvolgimento delle strutture organizzative

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

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.

Art. 1 – Finalità

Attraverso il presente documento, la società intende stabilire il proprio assetto organizzativo e di controllo 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 e si conforma alle disposizioni di cui al d.lgs.n. 36 del 28 febbraio 2021, nonché alle disposizioni emanate in materia dal CONI, dalla EUFA, dalla FIFA, nonché le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding e nel rispetto del Regolamento FIGC che disciplina le procedure e le misure di prevenzione verso ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata in ogni forma, anche omissiva.

Di seguito le finalità a cui si conforma la società:

- promuovere un ambiente sportivo sano e inclusivo;
- tutelare il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati;
- adottare misure organizzative e di controllo adeguate rispetto alla propria struttura al fine di prevenire ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- diffondere e consolidare una cultura della prevenzione del rischio di condotte di abuso, violenza e discriminazione;
- fornire adeguata informazione ai Destinatari, anche minorenni, in merito alle misure di prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione;
- coinvolgere tutti coloro che a qualsiasi titolo partecipano all'attività sportiva nelle politiche di prevenzione del rischio di condotte di abuso, violenza e discriminazione;
- promuovere l'adozione di comportamenti virtuosi;

- rendere consapevoli tutti i Destinatari in ordine ai propri diritti, ma anche in ordine ai propri doveri e alle proprie responsabilità in materia di politiche di safeguarding;
- definire le conseguenze anche sanzionatorie che possono derivare dalla violazione delle disposizioni e dei protocolli in materia di abusi, violenze e discriminazioni;
- prevedere idonee misure di trasmissione delle informazioni al Responsabile Safeguarding, oltre che alla Commissione Federale responsabile per le politiche di safeguarding e alla Procura Federale, ove competenti.

Art. 2 – Ambito di applicazione

I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:

- i. tutti i tesserati della Polisportiva Dilettantistica Belfiorese A.S.D.;
- 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).

Art. 3 – Diritti dei tesserati

1. La società riconosce a tutti i tesserati/e i diritti fondamentali a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazioni in ambito sportivo, alla tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, condizioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua opinione politica, religione, condizionale patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazione 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 già menzionati diritti.

Art. 4 – Comportamenti rilevanti

La società, tenuto conto delle proprie caratteristiche e della propria attività, ha valutato che le

principali situazioni nelle quali è esposta al rischio di commissione di una qualsiasi forma di condotta di abuso, violenza e discriminazione si possono verificare negli ambienti, luoghi in cui è facilitato il contatto fisico o l'esposizione fisica, nei viaggi e trasferte, nei trattamenti o prestazioni sanitarie, durante le manifestazioni sportive e attività correlate.

Le condotte di abuso sono rilevabili nei seguenti comportamenti:

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

Ai fini del comma precedente, si intendono:

a) Abuso psicologico, qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione o qualsiasi maltrattamento come ad esempio:

- umiliare un tesserato o farlo sentire inadeguato;
- imprecare verso un tesserato, connotandolo come perdente e/o incapace per non aver portato a compimento l'attività di competenza o, nel caso di un atleta, per non avere giocato bene una partita o aver sbagliato un rigore;
- prendersi gioco di un tesserato o incoraggiare altri tesserati a prendersene gioco;
- fare favoritismi tra tesserati appartenenti a un medesimo contesto (ad esempio all'interno della squadra, favorendo alcuni atleti a discapito degli altri);
- minacciare o maltrattare verbalmente un tesserato;
- ignorare, escludere e/o non lodare sufficientemente un tesserato;
- criticare per l'aspetto fisico un tesserato.

- b) Abuso fisico**, qualunque condotta consumata o tentata che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, trauma, lesione fisiche o allo sviluppo psico-fisico del minore, come ad esempio:
- colpire (botte, pugni, percosse, calci, schiaffi, lancio di oggetti) un tesserato perché disturba o disattende le indicazioni date;
 - obbligare un tesserato ammalato a svolgere comunque l'attività di competenza;
 - imporre il gioco aggressivo di squadra e individuale, potenzialmente pericoloso per la salute dei tesserati;
 - prescrivere / somministrare sostanze dopanti agli atleti.
- c) 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 comportamenti possono consistere in:
- fare commenti espliciti o volgari sul corpo di un tesserato;
 - fare battute sessuali che mettano a disagio il tesserato;
 - toccare, abbracciare o baciare un tesserato senza il consenso;
- d) 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. Tali comportamenti possono consistere in:
- fotografare tesserati atleti nudi nell'ambiente dello spogliatoio/sotto la doccia;
 - fare apprezzamenti fisici inappropriati verso un tesserato;
 - ricercare e creare un contatto fisico non necessario con un tesserato adducendo al benessere fisico dello stesso;
 - un tesserato è oggetto di commenti erotici, osceni o di natura sessuale;
 - intraprendere una relazione sessuale con un tesserato minorenne, o incapace di intendere o incosciente o non completamente cosciente (per uso volontario o involontario di alcool e/o droghe).
- e) Negligenza**, il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano del suo ruolo, presa conoscenza di uno degli eventi, comportamento condotta o atto di cui al presente documento, omette di intervento causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere in:

- mancata supervisione del tesserato (specie se minorenne), in occasione a titolo esemplificativo di trasferte, viaggi e pernottamenti;
- non intervenire in caso di evidenti segnali di disagio e malessere del tesserato (specie se minorenne), quali, a titolo esemplificativo, disturbi nell'alimentazione o cambiamenti comportamentali repentini;
- non fornire equipaggiamento/kit adeguato a svolgere l'attività in sicurezza;

f) Incuria, la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo. Può consistere in:

- non prestare le corrette e necessarie cure mediche ai tesserati infortunati;
- non prestare il necessario supporto psicologico e/o emotivo al tesserato che lo richiede o che mostra segni di debolezza.

g) 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, purchè non si tratti di riti contrari al buon costume. Tali comportamenti possono consistere in:

- isolare un tesserato a causa della propria fede religiosa o costringere un tesserato ad affrontare pregiudizi per la propria fede;
- costringere i tesserati a partecipare a pratiche religiose che non condividono;
- negare a un tesserato il diritto di indossare/espone simboli rappresentativi della propria fede religiosa (ad es. rosario al collo), purché non si tratti di simboli contrari al buon costume e fatte salve le specifiche regolamentazioni di gara;
- impedire a un tesserato di esultare per un successo (ad es. dopo un goal in partita) ringraziando manifestamente il proprio dio;
- negare a un tesserato il diritto di professare liberamente la propria fede religiosa nei momenti liberi/di riposo da allenamenti;
- imporre trattamenti e/o prestazioni sanitarie contrarie alla fede religiosa praticata dal tesserato (ad es. assunzione di alimenti non consentiti).

h) 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, che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento. Tali comportamenti possono consistere in:

- denigration, offendere con soprannomi denigratori, parolacce e/o insulti;
 - body-shaming, ovvero deridere qualcuno per l'aspetto fisico, attraverso insulti, derisioni, giochi di parole, allusioni anche per il tramite di social media;
 - pubblicare online frasi o immagini che possono nuocere alla salute o allo sviluppo fisico (in caso di minorenni), mentale, psicologico, morale o sociale.
 - cyberstalking, che rappresenta la versione online del reato di stalking e che mira a molestare, minacciare e perseguire l'altro, attraverso l'utilizzo di mezzi digitali di comunicazione;
 - exclusion, che consiste nell'allontanamento intenzionale di un tesserato da un gruppo (anche online, ad esempio da una lista di amici, da una chat etc.);
 - sexting, che riguarda l'invio attraverso i mezzi informatici di materiale eroticamente esplicito, come immagini, video, fotografie, testi scritti, audio, in cui vengono esplicitate intenzioni sessuali, senza il consenso della persona ritratta o al fine di recare un danno alla vittima.
 - flaming, che avviene usualmente in rete e che mira a generare conflitti offendendo in pubblico la vittima con toni violenti e volgari.
- i)** Comportamenti discriminatori, qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. Tali comportamenti possono consistere in:
- usare epiteti razzisti contro tesserati di colore o di altre etnie;
 - negare alle tesserate (atlete e non) pari opportunità o trattamento rispetto ai tesserati, attraverso, ad esempio ma non solo, limitazioni di accesso agli impianti sportivi e preclusione di partecipazione ad attività sportive e/o funzioni dell'Affiliata;
 - insulti e cori razzisti rivolti a tesserati di fede diversa;
 - insulti o attacchi contro tesserati sulla base del loro orientamento sessuale.

Art. 5 - Norme di condotta e buone pratiche

La società ed i tesserati, nello svolgimento delle attività sportive, sono tenute ad uniformare i propri comportamenti alle seguenti finalità:

- a)** assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona;
- b)** riservare ad ogni Tesserato attenzione, impegno e rispetto, senza distinzioni di età, etnia,

condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro;

- c) far svolgere l'attività sportiva e programmare allenamenti nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
- d) prevenire, durante gli allenamenti collegiali, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azione di sensibilizzazione e di controllo;
- e) evitare apprezzamenti, commenti e valutazioni che possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilizzazione e di controllo;
- f) rimuovere gli ostacoli che impediscono l'espressione delle potenzialità degli atleti o la realizzazione di un ambiente sportivo sano, sicuro e inclusivo;
- g) prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio anche derivante da disturbi dell'alimentazione alimentare, percepiti o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino i minori;
- h) segnalare, senza indugio, ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza;
- i) favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile;
- j) confrontarsi con il Responsabile delle Politiche di Safeguarding nominato dalla società ove si abbia il sospetto circa il compimento di condotte rilevanti ai sensi del presente documento;
- k) prevenire concretamente i rischi dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione adottando i seguenti comportamenti:
 - evitare i contatti fisici tra atleti e tecnici o dirigenti;
 - sollecitare atleti, tecnici e dirigenti all'uso di un linguaggio appropriato e comunque evitare l'uso di espressioni discriminatorie; sessiste, o di matrice razzista;
 - evitare di intrattenersi in sedute di allenamento per singoli atleti e/o svolte in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non siano usualmente frequentati, in modo da garantire la supervisione dei tesserati;
 - prevedere una supervisione per i minori in caso di prestazioni mediche o fisioterapiche e/o concordare la presenza dei genitori in queste situazioni;
 - richiedere ai tecnici e dirigenti di instaurare tra loro rapporti professionali evitando situazioni di imbarazzo;
 - astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei Tesserati minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero dai soggetti preposti alla vigilanza;

Art. 6 - La valutazione del rischio di condotte di abuso, violenza e discriminazione

Per ciascuna condotta a rischio di abuso, violenza e discriminazione la società valuta il proprio grado di esposizione al rischio prendendo in considerazione sia la probabilità di accadimento che il potenziale impatto, considerando le seguenti condizioni:

- la frequenza delle situazioni specifiche in cui le condotte potrebbero verificarsi (per esempio situazioni che comportano un contatto fisico ravvicinato);
- la storicità: eventi simili che si sono già riscontrati nel contesto della società (circostanza che aumenta il grado di probabilità) o in altre organizzazioni o sono riscontrati in letteratura;
- la presenza di soggetti già coinvolti in eventi simili anche in altre organizzazioni.
- la natura delle possibili conseguenze della condotta;
- il numero di persone coinvolte al verificarsi della condotta vietata;
- la minore età, condizioni o menomazioni psico-fisiche della vittima;
- la prevedibilità delle conseguenze.

Art. 7 – Conoscenza ed osservanza del Regolamento FIGC e del Codice di Condotta

- A.** I tesserati, nello svolgimento dell'attività, sono tenuti a conoscere il contenuto del Regolamento, ad osservarlo e a contribuire ai fini da questo perseguiti, anche per il tramite degli organi preposti.
- B.** Al presente modello viene allegato il Codice di Condotta adottato dalla società sportiva e il Regolamento FIGC per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni;
- C.** La società garantisce la massima diffusione del presente Regolamento e del Codice di condotta.
- D.** La Società, anche avvalendosi del supporto del Responsabile delle politiche di Safeguarding, si impegna alla pubblicazione e alla capillare diffusione del presente documento e del Codice di condotta a tutela dei minori per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione tra i propri Tesserati e i propri volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, siano coinvolti nell'attività sportiva, alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme nonché alla condivisione di materiale informativo finalizzato alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

Art. 8 – Obbligo di segnalazione e obbligo di riservatezza

- A.** I tesserati della Società e chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti come individuati dal Regolamento e dalle voci richiamate nel presente documento, è tenuto a darne immediata comunicazione al Responsabile Safeguarding nominato dalla Società.

- Le segnalazioni scritte devono contenere ogni circostanza nota al segnalante, utile alla ricostruzione del fatto ritenuto lesivo e all'individuazione dei soggetti coinvolti una descrizione precisa dei fatti oggetto di Segnalazione:
 - a. 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;
 - b. l'indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di Segnalazione;
 - c. tutti gli elementi utili alla ricostruzione dei fatti e all'accertamento della fondatezza.

- B.** La tutela 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.

- C.** Al fine di favorire le segnalazioni anche di situazioni di abuso e di pericolo, la società richiama che è istituito il servizio di segnalazione sul sito istituzionale della FIGC.

- D.** Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della società è tenuto agli obblighi di riservatezza previsti dal Regolamento federale. L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

- E.** All'esito della chiusura delle operazioni di analisi preliminare della Segnalazione, ovvero di istruttoria e accertamento della stessa, il Responsabile ove ritenga che vi sia stata una violazione del Modello per la Safeguarding o del Codice di Condotta per la Safeguarding, attiva il procedimento sanzionatorio.

Art. 8 – Adempimenti della società

- 1.** Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui Tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D.lgs. n. 36/2021, la Società nomina un Responsabile Safeguarding mediante l'invio PEC all'indirizzo safeguarding@pec.figc.it di un'autocertificazione sottoscritta dal Legale rappresentante e predisposta secondo il modello indicato dalla FIGC.

- 2.** La società ha, altresì, comunicato 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 indicato dalla FIGC, 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. 9 – Responsabile delle politiche di salvaguardia nominato dalla società

Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui Tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D.lgs. n. 36/2021, la Società nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, detto Responsabile Safeguarding.

Al Responsabile spettano i seguenti compiti:

- attività di monitoraggio;
- attività di impulso per l'aggiornamento del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding;
- funzione consultiva;
- adozione di provvedimenti di quick – response;
- gestione della trasmissione delle informazioni (flussi informativi) in entrata e in uscita;
- gestione delle Segnalazioni;
- cura della formazione;
- attivazione del procedimento sanzionatorio
- collaborazione con le strutture della società
- collaborazione con gli altri organi federali e le autorità esterne.

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, al Responsabile Safeguarding spetta 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;
- 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.

Requisiti

Il Responsabile Safeguarding deve possedere i requisiti di competenza, l'autonomia e l'indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale.

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

Nomina e durata della carica

Il Responsabile Safeguarding è nominato dal consiglio direttivo della società e dura in carica 3 (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 della società per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

La revoca dell'incarico conferito al Responsabile Safeguarding può essere deliberata dai competenti organi della società per giusta causa ed in ogni caso sentito l'interessato.

Pubblicità della nomina

La società 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 se presente. La nomina del Responsabile viene inoltre comunicata alla Commissione Federale della FIGC responsabile per le politiche di Safeguarding.

Art. 10 – Sanzioni

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rappresentare fatti illeciti e pertanto sanzionabili:

- a. qualsiasi forma di abuso, violenza o discriminazione;
- b. la violazione delle disposizioni contenute all'interno del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding;
- c. l'omissione o la violazione, anche singola, di qualsiasi protocollo o prescrizione del MOC Safeguarding;
- d. l'ostacolo ai controlli e l'ingiustificato impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti incaricati dei controlli sulle procedure e sulle decisioni, incluso il Responsabile Safeguarding, e altre azioni finalizzate alla violazione o elusione del sistema di controllo, come la distruzione o l'alterazione della documentazione prescritta dal Modello per la Safeguarding.
- e. la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, così come prescritta per le situazioni specifiche di rischio;
- f. qualsiasi atto di Vittimizzazione Secondaria nei confronti di un Segnalante;
- g. eventuali abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede, come previsto dall'art. 7, comma 1, lett. f) delle Linee Guida FIGC.

Con specifico riferimento ai dirigenti, costituisce altresì illecito disciplinare:

- a. la mancata formazione e/o il mancato aggiornamento e/o l'omessa comunicazione al personale operante alle proprie dipendenze delle procedure e delle prescrizioni del Modello di Safeguarding;
- b. l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello di Safeguarding da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree specifiche di rischio;
- c. l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello per la Safeguarding.

Il principio di proporzionalità

Nell'irrogazione della sanzione si dovrà rispettare il principio di proporzionalità della sanzione stessa, tenendo in considerazione la natura e la gravità della violazione, il numero di violazioni o qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psico

fisiche della vittima).

Sanzioni nei confronti dei dipendenti

I provvedimenti disciplinari dovranno essere comminati in ossequio a quanto previsto dalle procedure dell'Art. 7 della Legge 30 Maggio 1970, n. 300 (il c.d. Statuto dei Lavoratori) e dal CCNL applicabile, oltre che nel rispetto delle procedure ivi stabilite.

Si rappresentano di seguito le sanzioni applicabili:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa di importo nei limiti di legge;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino al massimo consentito dalle leggi applicabili;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Sanzioni nei confronti dei dirigenti con contratto di lavoro subordinato

Qualora la violazione sia commessa da parte di dirigenti, si applicheranno, nei confronti degli stessi, le misure sanzionatorie in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro a questi applicabile. Al dirigente potranno anche essere revocati gli incarichi, le procure o le deleghe eventualmente conferitegli.

Sanzioni nei confronti di altri soggetti

Nei confronti dei soggetti Destinatari del MOC Safeguarding che non sono legati alla società da un rapporto di lavoro di natura dipendente e/o contrattuale si applicheranno i rimedi contrattuali e giuridici azionabili.

Quantomeno per i contratti con terzi coinvolti in attività particolarmente a rischio (es. operatori sanitari), si dovrà prevedere apposita clausola risolutiva espressa per le violazioni del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding, da considerarsi come fattispecie integranti un grave inadempimento contrattuale.

Violazioni da parte dei minori

Quando il soggetto autore dell'infrazione è un minore, prima di proporre la sanzione, quantomeno per le infrazioni più gravi, il Responsabile Safeguarding si confronta con il presidio specifico della FIGC.

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