



SSD UNION EUROCASSOLA a RL



MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

PREMESSA

Il presente documento, predisposto da **Società Sportiva Dilettantistica Union Eurocassola a Responsabilità Limitata**, e approvato e adottato dall'Amministratore unico, in conformità al co. 2 dell'art. 16 del D.lgs. 39/2021 e delle Linee Guida pubblicate dalla F.I.G.C. il 31.08.2023, costituisce il **Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività sportiva** (di seguito, Modello).

Il Modello si compone come segue:

1. una sezione preliminare denominata "I. Inquadramento della Società", che contiene alcuni brevi cenni alle peculiari caratteristiche operative, organizzative e societarie della Società;
2. una sezione denominata "II. Disposizioni generali" (artt. 1 - 3), con i riferimenti normativi, i destinatari, l'ambito di applicazione, le finalità, lo scopo del Modello e le definizioni rilevanti;
3. una sezione denominata "III. Regole di comportamento" (art. 4) in cui vengono elencati diritti, doveri e obblighi dei destinatari del presente Modello;
4. una sezione denominata "IV. Attuazione del Modello" (artt. 5 - 9), che disciplina le condotte rilevanti ai fini del presente Modello, le procedure di prevenzione, la figura del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, le modalità di segnalazione e le sanzioni disciplinari;
5. una sezione denominata "V. Entrata in vigore del Modello, Codice di Condotta e Aggiornamento" (artt. 10 - 11), norma di chiusura con le disposizioni finali relative all'entrata in vigore del presente Modello.
6. Codice di Condotta, in allegato, che costituisce parte integrante del presente Modello e la cui violazione comporta l'applicazione delle sanzioni previste alla sezione IV.

I. INQUADRAMENTO DELLA SOCIETÀ

1. Società Sportiva Dilettantistica Union Eurocassola a Responsabilità Limitata (di seguito, Società) è una società sportiva dilettantistica senza scopo di lucro, con sede in Via Brigata Cadore – 36022 Cassola (VI), C.F./P.IVA 03407260243.

La Società è affiliata alla F.I.G.C. (Federazione Italiana Giuoco Calcio), associazione riconosciuta con personalità giuridica di diritto privato federata al Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI) istituito con L. 426/1942, "Legge istitutiva del CONI", alla confederazione delle Federazioni Sportive Nazionali (FSN) e alle Discipline Sportive Associate (DSA), avente lo scopo di promuovere e disciplinare l'attività del giuoco del calcio e gli aspetti a essa connessi. Inoltre, la F.I.G.C. è riconosciuta dall'Union des Associations Européennes de Football (UEFA) e dalla Fédération Internationale de Football Association (FIFA).

2. La Società può essere amministrata, secondo lo Statuto, da un Amministratore unico, da un Consiglio d'Amministrazione composto da minimo due e massimo nove membri, o da due o più amministratori con poteri disgiunti o congiunti.

Attualmente, la Società è organizzata con i seguenti Organi sociali: Assemblea dei soci, Amministratore unico, presidente, vicepresidente e segretario.

3. Per usufruire degli spazi della Società, per poter svolgere le sedute di allenamento, partecipare alle competizioni, ufficiali e non, e frequentare le riunioni tecniche e/o formative organizzate dalla Società è necessario tesserarsi o, altresì, associarsi.

La Società ha tesserati sia maggiorenni che minorenni, e offre i propri servizi al pubblico indistintamente, indipendentemente dall'origine ed etnia, dal sesso, dalla religione e dalle condizioni psico-fisiche.

4. La Società ha in uso e gestione diverse strutture, in cui l'accesso è possibile nelle fasce orarie previste per allenamenti, competizioni e riunioni tecniche e/o formative.

5. La Società esercita, come indicato nello Statuto, le seguenti attività, qui sinteticamente riportate (si rinvia all'art. 2 dello Statuto per un'indicazione integrale di quest'ultime):

- a. l'attività di organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche, ivi comprese la diffusione, la formazione, la didattica, l'aggiornamento, la preparazione, l'avvio, la pratica e l'assistenza, nelle discipline afferenti alle attività sportive nell'ambito calcistico ed eventualmente nelle discipline sportive definite dall'Organo Amministrativo tra quelle considerate ammissibili dai regolamenti e dalle disposizioni del CONI e del R.N.A.S. tenuto dal Dipartimento Sport della Presidenza del Consiglio dei Ministri e in conformità alle disposizioni degli altri enti di affiliazione, intese come mezzo di formazione psico-fisica e morale degli associati e tesserati mediante la gestione di ogni forma di attività idonea a promuovere la conoscenza e la pratica della detta disciplina, sia in funzione della partecipazione ad attività agonistiche sia quali attività non agonistiche e ludico-ricreative;
- b. l'esercizio e la promozione di attività sportive dilettantistiche, e in particolare l'introduzione, l'avviamento e la pratica delle attività sportive e motorie, compresa l'attività didattica e formativa;
- c. la promozione, la gestione e la formazione di squadre e di atleti per la partecipazione a campionati, gare, concorsi, manifestazioni, tornei, esibizioni e simili, nazionali e internazionali, in base ai regolamenti dei propri enti affiliati;
- d. l'organizzazione e la promozione di eventi e manifestazioni sportive, secondo le norme deliberate dagli Organi Federali competenti;
- e. l'organizzazione e l'attuazione di programmi didattici finalizzati all'avvio, all'aggiornamento e al perfezionamento della pratica sportiva;
- f. la formazione e l'aggiornamento tecnico-sportivo degli atleti e delle altre figure riconosciute dall'ordinamento sportivo;



SSD UNION EUROCASSOLA a RL



g. l'organizzazione e la gestione di impianti e strutture sportive e spazi di ogni tipo, sia al chiuso che all'aperto, atti alla pratica delle attività sportive dilettantistiche nonché palestre, piscine, campi sportivi, strutture polivalenti e similari, curandone anche gli aspetti collaterali quali, a titolo esemplificativo, i servizi connessi, bar, ristoranti, strutture ricettive e similari proprie o di terzi, spacci di prodotti sportivi all'interno degli impianti, anche mediante la sottoscrizione di convenzioni con enti pubblici e privati;

h. lo sviluppo e il potenziamento della pratica sportiva dilettantistica, favorendone la diffusione con ogni intervento e iniziativa utile allo scopo, nonché di favorire l'informazione e lo sviluppo anche mediante la realizzazione e/o gestione di strutture a tale scopo dedicate;

i. la gestione di rapporti di sponsorizzazione con i propri partner commerciali, prestare servizi promo pubblicitari e/o cedere propri spazi pubblicitari a titolo oneroso;

j. la prestazione di servizi sportivi anche a terzi o a società o enti che gestiscono o organizzano impianti o attività sportive;

k. la promozione, l'organizzazione e la partecipazione a manifestazioni sportive e ricreative, gare, tornei, corsi, workshop, stage e simili, convegni, assemblee, spettacoli, feste, mostre, uscite, gite e viaggi inerenti alle proprie finalità sportive anche in collaborazione con enti pubblici e privati nonché la promozione di tutte quelle iniziative che possano favorire la diffusione dello sport dilettantistico e della socializzazione;

l. il sostegno, sia sul piano economico che organizzativo, degli altri enti sportivi dilettantistici e dei soggetti che svolgono attività sportiva non professionistica.

Nello svolgimento dell'attività sportiva, i tesserati sono affiancati da tecnici, dirigenti e personale autorizzato che organizza e gestisce, autonomamente o con il supporto dell'area dirigenziale, le diverse attività previste dal regolamento interno della Società, dal regolamento F.I.G.C. e dai regolamenti nazionali e internazionali.

II. DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 – RIFERIMENTI NORMATIVI

1. Il presente Modello è redatto in conformità:

- dell'art. 16 del D.lgs. 39/2021, che prevede la predisposizione e l'adozione di Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva, nonché Codici di Condotta conformi alle Linee Guida emanate dalla Federazione sportiva nazionale, Disciplina sportiva associata, Ente di promozione sportiva o Associazione benemerita di affiliazione, e in caso di mancata applicazione prevede l'adozione di sanzioni da quest'ultime previste. Tale norma si pone l'obiettivo di promuovere la parità di genere, la tutela dei minori e il contrasto di ogni forma di violenza di genere e di discriminazione;

- del D.lgs. 198/2006, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, finalizzato alla prevenzione di qualsiasi forma di molestia, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale;

- dell'art. 33, co. 6, del D.lgs. 36/2021, che introduce disposizioni specifiche per garantire la tutela della salute e della sicurezza dei minori che svolgono attività sportiva, compresa la lotta a ogni tipo di abuso e di violenza e della protezione dell'integrità fisica e morale dei giovani sportivi;

- della delibera CONI n. 255 del 25 Luglio 2023, che conferma la previsione di apposite Linee Guida e la creazione da parte di enti e associazioni di modelli e codici di condotta a tutela dei fattori di rischio elencati dal legislatore nazionale, individuando la figura del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e a tutela dei minori, che istituisce "l'Osservatorio permanente CONI per le Politiche di Safeguarding e che ha adottato i Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione;

- de "Le Linee Guida FIGC" emanate dalla F.I.G.C. in data 31.8.2023 con Comunicato Ufficiale n. 87/A, per la predisposizione, da parte delle associazioni e società sportive, dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori che disciplinano 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. 198/2006 sui tesserati, specie se minori d'età, e recepisce le disposizioni di cui al D.lgs. 36/2021 e al D.lgs. 39/2021, nonché le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia;

- dell'art. 33 co. 7 Cost., introdotto dall'art. 1, comma 1, L. cost. 1/2023, 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".

ART. 2 – DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. I principi e le disposizioni del presente Modello si applicano:

a. all'Organo amministrativo attualmente in carica e a quello che potrà essere nominato secondo lo Statuto, al presidente, al vicepresidente, agli eventuali consiglieri e qualunque altro soggetto che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o eserciti, anche di fatto, la gestione della Società;

b. a tutto il personale della Società, ivi compresi i lavoratori dipendenti (a termine o a tempo parziale e i lavoratori a essi assimilati), i lavoratori autonomi, i collaboratori, gli eventuali volontari e tirocinanti (retribuiti e non retribuiti);

c. a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con la Società rapporti e relazioni, o, comunque, operano per perseguire gli obiettivi;

d. ai consulenti esterni e in generale alle persone fisiche che intrattengono o che vorranno intrattenere rapporti con la Società;

e. ai tesserati e ai soci;

f. ai genitori e tutori.

2. Il presente Modello viene elaborato tenendo conto delle caratteristiche specifiche della Società, della sua struttura, nonché della sua natura e dimensioni. Ha validità quadriennale dalla data di approvazione e dovrà essere aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, della UEFA, della FIFA e della F.I.G.C. in materia, le raccomandazioni dell'Osservatorio



SSD UNION EUROCASSOLA a RL



Permanente del CONI per le politiche di safeguarding, le eventuali modifiche o integrazioni apportate dalla F.I.G.C. alle relative Linee Guida, le eventuali raccomandazioni della Commissione Federale F.I.G.C. Responsabile delle Politiche di Safeguarding e le eventuali modifiche o integrazioni apportate sul tema dal legislatore e dalla giurisprudenza.

Il Modello andrà altresì aggiornato qualora intervenissero modifiche nella struttura della Società tali da richiederne un adeguamento.

3. Il presente Modello viene pubblicato sulla pagina web della Società (www.eurocalcio.org), in apposita sezione, facilmente consultabile dagli utenti, e affisso nelle strutture in gestione alla medesima, oltre a darne comunicazione verbale e digitale e/o cartacea ai destinatari.

L'adozione del Modello e del Codice di Condotta viene inoltre comunicata alla Commissione Federale F.I.G.C. Responsabile delle Politiche di Safeguarding alla PEC safeguarding@pec.figc.it.

ART. 3 – FINALITÀ, OBIETTIVI PERSEGUITI DALLA SOCIETÀ E DEFINIZIONI RILEVANTI

1. Con la predisposizione del presente Modello, la Società ha inteso assicurare:

- l'adozione di un 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;
- la realizzazione di un sistema organico di procedure e di attività di controllo finalizzate a prevenire le situazioni di rischio, nonché a determinare, in tutti coloro che operano per conto della Società, la motivata consapevolezza di poter incorrere, con comportamenti personali rilevanti ai fini del presente Modello, in segnalazioni e sanzioni;
- la diffusione e il consolidamento di una cultura della prevenzione del rischio di condotte di abuso, violenza e discriminazione;
- la promozione di un ambiente sano e inclusivo che garantisca la dignità, l'uguaglianza e l'equità, valorizzi le diversità e tuteli l'integrità fisica e morale di tutti i tesserati e soci, in generale, di tutti i soggetti che fanno parte a qualsiasi titolo della Società;
- la tutela del diritto alla salute e del benessere psico-fisico dei partecipanti all'attività sportiva;
- la promozione di comportamenti virtuosi;
- la consapevolezza dei tesserati e soci in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- l'informazione di soci e 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;
- la sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti che a vario titolo collaborano o si interfacciano con la stessa (clienti, fornitori, partner commerciali, collaboratori e consulenti esterni), affinché tutti seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire ogni rischio di commissione degli illeciti contemplati nel presente documento;
- l'individuazione e l'attuazione di adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding anche in conformità con le raccomandazioni della Commissione Federale F.I.G.C. Responsabile delle Politiche di Safeguarding, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di soci e di tesserati, soprattutto se minori;
- la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- la definizione di idonee misure di trasmissione delle informazioni al Responsabile safeguarding, oltre che alla Commissione Federale F.I.G.C. Responsabile delle Politiche di Safeguarding e alla Procura Federale, ove competenti;
- il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva della Società nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di safeguarding, comprese quelle di prevenzione.

2. Per raggiungere tali obiettivi è necessario adottare misure e procedure di prevenzione e contrasto verso ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata in ogni forma, commissiva, anche omissiva, 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.

3. Per le finalità del presente Modello e del relativo Codice di Condotta, si definiscono come segue:

- "Modello": indica il "Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva" secondo la normativa safeguarding;
- "Codice di Condotta": indica il "Codice di Condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione" previsto dalle politiche e dalla normativa safeguarding, e viene disciplinato nel dettaglio dagli artt. 10 ss. delle Linee Guida FIGC;
- "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 D.lgs. 198/2006 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale;
- "normativa safeguarding": indica quanto inserito all'art. 1 del presente Modello;
- "Responsabile safeguarding" o "Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni": soggetto responsabile di vigilare sull'efficace funzionamento e osservanza del Modello e del Codice di Condotta, nonché prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- "segnalazione": comunicazione rivolta al Responsabile safeguarding secondo le modalità previste dal presente Modello;
- "segnalante": la persona fisica che effettua la segnalazione relativa a comportamenti rilevanti rispetto alle finalità del presente Modello;
- "segnalato": soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione delle irregolarità, non conformità o comportamenti impropri oggetto della segnalazione;



SSD UNION EUROCASSOLA a RL



- “sistema di gestione delle segnalazioni”: indica il canale di segnalazione dei comportamenti lesivi, che garantisce 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 di coloro 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.

III. REGOLE DI COMPORTAMENTO

ART. 4 – DIRITTI, DOVERI E OBBLIGHI

1. Diritto fondamentale di ciascun partecipante alla comunità sportiva della Società 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. 198/2006, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico di ciascun partecipante, e in particolare dei tesserati, costituisce un valore prevalente rispetto al risultato sportivo. Tutti i tesserati hanno diritto a svolgere l'attività sportiva in un ambiente consono e degno, e rispettoso dei diritti della personalità e della salute.

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

2. La Società si impegna ad adottare e attuare misure organizzative, di gestione e di controllo descritte nel presente Modello per assicurare l'effettività dei diritti di cui al comma precedente e le relative tutele, con particolare riguardo alla tutela dei minori.

3. Il Codice di Condotta allegato, parte integrante del presente Modello, disciplina all'art. 4 i Diritti, Doveri e Obblighi dei partecipanti, a vario titolo, all'attività della Società suddividendo in particolare tra:

- Diritti, Doveri e Obblighi di tutti i soggetti destinatari del Modello e del Codice di Condotta;
- Diritti, Doveri e Obblighi dei tesserati;
- Diritti, Doveri e Obblighi del personale tecnico, amministrativo e direttivo, consulenti, collaboratori;
- Diritti, Doveri e Obblighi degli atleti.

Si richiama integralmente tale articolo, e lo si riporta in forma abbreviata nel presente Modello.

4. Nello specifico, tutti i soggetti destinatari del Modello e del Codice di Condotta si impegnano a:

- rispettare il Modello e il relativo Codice di Condotta;
- rispettare i principi di lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività e tenere una condotta improntata al rispetto;
- impegnarsi nell'educazione, nella formazione e nello svolgimento di una pratica sportiva sana, supportando gli altri partecipanti;
- divulgare, promuovere e favorire la piena consapevolezza di tutti i partecipanti in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- rispettare e tutelare i diritti, la dignità e il valore di tutti i tesserati, soci, collaboratori, consulenti, e ogni altra persona qualsivoglia coinvolta nell'attività della Società, indipendentemente dall'età, etnia, sesso, disabilità, lingua, religione, opinione politica, stato sociale, orientamento sessuale o qualsiasi altra ragione, valorizzando le diversità;
- promuovere e favorire la collaborazione, la disciplina, la correttezza;
- garantire la sicurezza e la salute di tutti i partecipanti, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- non assumere o tollerare comportamenti o linguaggi verbali, corporei e/o fisici che risultino offensivi;
- non favorire, tollerare o partecipare in alcun modo a comportamenti altrui che siano illegali, abusivi o violenti nei confronti di altri soggetti, o che mettano a rischio la loro sicurezza fisica e/o mentale;
- non sfruttare i minori per un tornaconto personale o economico e non assumere nei loro confronti alcun atteggiamento che possa influire negativamente sul loro sviluppo;
- non intrattenere con minori relazioni di sfruttamento, maltrattamento o abuso; ugualmente, non avere rapporti sessuali con soci e tesserati minori d'età, evitando altresì qualsiasi forma di commento e comportamento sessualmente allusivo;
- non dimostrarsi accondiscendenti né acconsentire o favorire in alcun modo giochi, frasi, scherzi, atteggiamenti con finalità o parvenza sessualmente provocatoria o inappropriata;
- non attuare mai abusi fisici o comportamenti a questi assimilabili;
- non utilizzare i social media in maniera inappropriata;
- astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei soci e tesserati minori, se non acquisendo le necessarie autorizzazioni;
- segnalare eventuali questioni relative alla sicurezza e al benessere psico-fisico dei partecipanti a qualsiasi titolo alla Società rivolgendosi al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- attenersi alle regole del Codice di Condotta, del Modello e dei regolamenti interni della Società in tutte le fasi delle attività e in ogni momento trascorso all'interno della struttura gestita dalla Società stessa.

5. Tutti i tesserati della Società si impegnano a:

- comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza e tenere una condotta improntata al rispetto;
- astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche fisico e corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;



SSD UNION EUROCASSOLA a RL



- garantire la sicurezza e la salute di tutti i partecipanti alla comunità sportiva;
- impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana;
- impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo;
- instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale dei minori che esercitano attività sportiva;
- prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi;
- astenersi da comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi e intervenire in modo proattivo ove ne venissero a conoscenza;
- collaborare con gli altri nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni;
- segnalare senza indugio al Responsabile safeguarding situazioni, anche potenziali, che esponano sé o altri a timore, disagio, pericolo o danno relativamente a condotte di abuso, violenza o discriminazione.

6. Il personale tecnico, amministrativo e direttivo, i consulenti, i collaboratori e chiunque partecipa in qualità di staff all'attività della Società si impegna a:

- adottare un comportamento civile e antidiscriminatorio;
- 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;
- sostenere e agevolare sempre gli sforzi di tesserati e soci, promuovendo così la cultura dell'impegno sportivo e del divertimento;
- trasmettere serenità, entusiasmo e passione verso l'attività sportiva;
- garantire il rispetto dei valori dello sport educando al ripudio di sostanze o altri metodi vietati che possano alterare le prestazioni sportive dei tesserati;
- dichiarare eventuali cause di incompatibilità e conflitti di interesse;
- promuovere un rapporto tra tesserati e soci improntato al rispetto e alla collaborazione;
- aggiornarsi costantemente, prestando particolare attenzione all'aggiornamento sul tema della tutela dei minori e sulle politiche di safeguarding;
- combattere e prevenire qualsiasi forma di bullismo e cyberbullismo tra soci e/o tesserati, ascoltando le loro richieste, considerazioni e necessità;
- adottare in ogni momento un comportamento rispettoso anche dei limiti fisici e mentali altrui;
- garantire che le attività sportive concretamente svolte siano realmente adatte alle capacità, all'età, alla maturità fisica ed emotiva, all'esperienza e all'abilità degli stessi, in particolare se minori;
- collaborare con gli altri componenti dello staff;
- garantire che la salute, la sicurezza e il benessere di soci e tesserati costituiscano obiettivo primario;
- organizzare il lavoro, il luogo di lavoro e le attività in modo tale da minimizzare i rischi di comportamenti scorretti, abusanti, dannosi e discriminanti;
- promuovere il pieno sviluppo dei soci e tesserati, contribuendo alla loro formazione e crescita armonica;
- promuovere e favorire l'effettiva partecipazione di tutti i soci e tesserati all'attività sportiva;
- non infliggere punizioni o similari che possano essere ricondotti a un abuso fisico;
- stringere e coltivare relazioni effettive con i genitori dei minori;
- accertarsi sempre che i minori siano adeguatamente sorvegliati;
- evitare di passare del tempo da soli con minori lontano da altri soggetti, se non per il tempo strettamente necessario; astenersi altresì nell'intrattenere rapporti intimi e personali con i minori, anche tramite social network;
- interrompere senza indugio ogni contatto con il socio e/o il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio;
- evitare di fare per i minori attività di carattere personale che essi stessi possano già fare da soli;
- comunicare e condividere con il socio e il tesserato, anche se minore, gli obiettivi educativi e formativi dell'attività sportiva;
- non lasciare che i minori rimangano senza adeguata supervisione;
- evitare con tesserati e soci, in ogni caso, contatti fisici non necessari ai fini del corretto svolgimento dell'attività sportiva;
- garantire che qualsiasi forma di assistenza "sanitaria" preveda modalità in cui il tesserato o il socio possa continuare a indossare, a sua scelta, vestiti tecnici e che possa svolgere autonomamente le misurazioni eventualmente necessarie;
- impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;
- devono assicurarsi di avere le competenze necessarie o collaborare con professionisti;
- non acquisire, detenere e pubblicare fotografie o divulgare altre informazioni su soci e sui tesserati, in particolar modo sui minori o sulle loro famiglie;
- porre in essere, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati;
- conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità sulle politiche di safeguarding e tutela minori;
- consultare il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

7. Ciascun atleta, si impegna a:

- rispettare il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;
- rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;
- comunicare le proprie aspirazioni;
- comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;



SSD UNION EUROCASSOLA a RL



- prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;
- rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli 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;
- evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici;
- astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difformi;
- segnalare senza indugio al Responsabile safeguarding situazioni, anche potenziali, che espongono sé o altri al pericolo o al pregiudizio.

8. La Società informa tutti i partecipanti, a qualsiasi titolo e ruolo, alla Società dei rispettivi diritti, doveri e obblighi, e favorisce la diffusione delle politiche di safeguarding disposte dalla F.I.G.C., adotta misure e procedure per assicurare l'efficacia di tali politiche, anche mediante la formazione di lavoratori, collaboratori ed eventuali volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività e partecipano alla comunità sportiva della Società.

Nello specifico, la Società adotta ogni misura necessaria per favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale dei tesserati e soci, la loro effettiva partecipazione all'attività sportiva nonché la loro piena consapevolezza in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

9. La Società è consapevole che l'effettività e l'efficacia del Modello e del Codice di Condotta allegato dipendono strettamente dalla collaborazione di tutte le sue strutture organizzative, che a tal fine vengono adeguatamente informate e coinvolte, per aumentare le probabilità di individuare e prevenire potenziali comportamenti rilevanti ai fini del presente Modello e per rendere più efficiente il sistema di prevenzione.

IV. ATTUAZIONE DEL MODELLO

ART. 5 – CONDOTTE RILEVANTI

1. Ai fini del presente Modello, nel rispetto dei riferimenti normativi riportati, costituiscono comportamenti rilevanti:

- l'abuso psicologico: ovvero "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".

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono abuso psicologico: imprecare verso un tesserato/atleta, connotandolo come perdente e/o incapace, umiliarlo o farlo sentire inadeguato, prendersene gioco o incoraggiare altri tesserati a prendersene gioco; fare favoritismi tra tesserati/atleti appartenenti a un medesimo contesto; minacciare o maltrattare verbalmente un tesserato/atleta; ignorare, escludere e/o non lodare sufficientemente un tesserato/atleta, criticarlo per l'aspetto fisico, umiliarlo a causa delle sue prestazioni; agire con comportamenti inappropriati e violenti nel contesto associativo, in panchina o sugli spalti;

- l'abuso fisico: ovvero "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 tesserato, soprattutto se 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.

Può, ad esempio, consistere nel colpire un tesserato perché disturba o disattende le indicazioni date o nell'imporre il gioco aggressivo di squadra e individuale, potenzialmente pericoloso per la salute dei tesserati;

- la molestia sessuale: ovvero "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.

Costituisce molestia sessuale, ad esempio, fare commenti espliciti o volgari sul corpo di un tesserato e/o fare battute sessuali che lo mettano a disagio; toccare, abbracciare o baciare un tesserato senza il suo consenso;

- l'abuso sessuale: ovvero "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.

A titolo esemplificativo, consiste nel fotografare tesserati/atleti nudi nell'ambiente dello spogliatoio o sotto la doccia, nell'effettuare commenti erotici, osceni o di natura sessuale, nell'intraprendere una relazione sessuale con un tesserato minorenne, o incapace di intendere o incosciente o non completamente cosciente;

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



SSD UNION EUROCASSOLA a RL



- l'incuria: ovvero "la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo del tesserato".

L'incuria, ad esempio, può consistere nel non prestare le corrette e necessarie cure mediche ai tesserati infortunati e nel non prestare il necessario supporto psicologico e/o emotivo al tesserato che lo richiede o che mostra segni di debolezza;

- l'abuso di matrice religiosa: ovvero "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".

Costituisce dunque condotta rilevante, ad esempio, l'isolare un tesserato a causa della propria fede religiosa o costringerlo ad affrontare pregiudizi per la propria fede; il costringere i tesserati a partecipare a pratiche religiose che non condividono; il promettere ai tesserati successo professionale o altro beneficio in cambio della loro rinuncia a professare/praticare liberamente la propria fede religiosa; il negare a un tesserato il diritto di indossare/espone simboli rappresentativi della propria fede religiosa, purché non si tratti di simboli contrari al buon costume e fatte salve le specifiche regolamentazioni di gara; l'impedire a un tesserato di esultare per un successo ringraziando il proprio dio; il negare a un tesserato il diritto di professare liberamente la propria fede religiosa nei momenti liberi/di riposo da allenamenti; l'imporre trattamenti e/o prestazioni sanitarie contrarie alla fede religiosa praticata dal tesserato;

- il bullismo e/o, il cyberbullismo: definibile come "qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati, con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato". Possono anche consistere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti a intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (exclusion), tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico (body-shaming), minacce verbali anche con toni violenti (flaming) anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima (stalking e cyberstalking), offese con soprannomi denigratori o parolacce (denigration), molestie effettuate tramite canali di comunicazione con azioni, parole o comportamenti persistenti verso una singola persona, volti a causare disagio emotivo e psichico (harassment), l'assunzione dell'identità in rete di un'altra persona mirata a danneggiare la vittima e la sua reputazione, compiendo azioni lesive a suo nome e sottraendo informazioni riservate al network di amici della stessa (impersonation), pubblicazione o diffusione di immagini o video a contenuto sessualmente esplicito (revenge porn e sexting). la pubblicazione o diffusione di immagini o video a contenuto sessualmente esplicito, senza il consenso della persona ivi rappresentata (revenge porn);

- i comportamenti discriminatori: ovvero "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"

Consistono, in via non esaustiva, nell'usare epiteti razzisti contro tesserati di colore o di altre etnie; nel negare alle tesserate (atlete e non) pari opportunità o trattamento rispetto ai tesserati attraverso, ad esempio, limitazioni di accesso agli impianti sportivi e preclusione di partecipazione ad attività sportive e/o funzioni della Società; in insulti e cori razzisti rivolti a tesserati di fede diversa e insulti o attacchi contro tesserati sulla base del loro orientamento sessuale.

2. I comportamenti rilevanti possono verificarsi in qualsiasi forma e modalità, di persona e/o tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e blog.

3. Il presente elenco, inoltre, non costituisce necessariamente un riferimento esaustivo per la Società, che potrà esaminare specificamente la singola condotta eventualmente verificatasi al fine di valutarne la lesività in riferimento al presente Modello.

ART. 6 – PREVENZIONE

1. Per ciascuna condotta rilevante individuata e descritta al precedente art. 5, la Società valuta il proprio grado di esposizione al rischio prendendo in considerazione sia la probabilità di accadimento che il potenziale impatto.

La valutazione della probabilità di accadimento viene effettuata secondo i seguenti criteri:

- la frequenza delle situazioni specifiche in cui le condotte potrebbero verificarsi;
- gli eventuali precedenti che si sono già riscontrati nel contesto della Società o in altre organizzazioni sportive o in letteratura;
- la presenza di soggetti già coinvolti in eventi simili anche in altre organizzazioni.

Per la valutazione dell'impatto si tengono in considerazione i seguenti elementi, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

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

2. La Società adotta le seguenti misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole del presente Modello da parte di qualunque soggetto che agisca per l'ente.

1. Autodichiarazione relativa all'assenza di condanne e precedenti penali e iter di selezione del personale - rischio basso
I soggetti che entrano in contatto con soci e tesserati, soprattutto se minori, devono presentare al Responsabile safeguarding di cui all'art. 7, entro e non oltre quattro mesi dall'adozione del presente Modello, un'autodichiarazione scritta, avente valore contrattuale con la Società, con la quale si autocertifica di non aver riportato alcuna condanna né di avere procedimenti pendenti in corso relativamente a reati ricompresi fra quelli previsti agli artt. 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinquies, 609-octies, 609-undecies del codice penale, o reati che, in qualche modo, possano essere rilevanti per natura, finalità, oggetto agli obiettivi del presente Modello.



SSD UNION EUROCASSOLA a RL



La mancata produzione della documentazione richiesta nei termini ivi previsti comporta la sanzione del richiamo scritto che, se disatteso entro ulteriori quindici giorni, sarà seguito dalla interruzione immediata di qualsiasi rapporto tra la Società e il soggetto inadempiente.

Le autodichiarazioni prodotte verranno conservate in un luogo chiuso a chiave e non accessibile presso la sede della Società e potranno essere nuovamente richieste dal Responsabile safeguarding ogni quattro stagioni sportive per aggiornare la situazione precedente o ogni qualvolta venga ritenuto necessario dal predetto Responsabile. Il Responsabile, in caso ritenga necessari ulteriori accertamenti, potrà richiedere al soggetto interessato la produzione del certificato del casellario e dei carichi pendenti rilasciato dalla Procura della Repubblica.

Successivamente all'adozione del presente Modello, per i nuovi rapporti di collaborazione a qualsiasi titolo prestati, tutti coloro i quali entrano a contatto con soci e tesserati, soprattutto se minori, dovranno presentare la suddetta autodichiarazione al Responsabile safeguarding nominato dalla Società.

La mancata presentazione delle certificazioni o la presentazione di certificazioni non idonee impedirà l'avvio di qualsivoglia rapporto collaborativo.

Qualora il soggetto tenuto a tale autocertificazione acquisisca, in momento successivo, la qualifica di indagato (se ne viene a conoscenza) o imputato in un procedimento instaurato per reati afferenti all'ambito che qui rileva, ne dà espressamente notizia e comunicazione al Responsabile safeguarding e all'Organo amministrativo della Società.

La violazione di questo obbligo di informazione può comportare la risoluzione del contratto di collaborazione.

In ogni caso, si prevede quale specifica procedura di selezione del personale della Società un primo colloquio individuale, finalizzato a verificare le competenze personali e tecniche.

In caso di esito positivo del colloquio, si prevede un periodo di affiancamento tra il nuovo collaboratore e un collaboratore già inserito nello staff della Società.

Ciò andrà, come detto, ricordato con la presentazione dell'autodichiarazione relativa all'assenza di condanne e procedimenti penali in corso nei reati che rilevano ai fini del presente Modello.

Le autodichiarazioni dovranno essere prodotte, con le sanzioni che derivano dalla violazione di tale obbligo, anche da quei genitori e/o accompagnatori volontari che entrano in contatto diretto con i tesserati minorenni nello svolgimento dell'attività sportiva in modo continuativo (ad esempio, in via non esaustiva, nell'affiancamento ad allenatori e dirigenti durante gli allenamenti o durante il trasporto).

2. Uso degli spazi della Società - rischio medio/basso

La Società dispone di una sede principale e di una serie di impianti secondari di appoggio in cui vengono svolte le attività sportive e di formazione degli atleti.

L'accesso alle strutture della Società è permesso – oltre al personale tecnico, amministrativo, direttivo e gli eventuali collaboratori e consulenti autorizzati – solo ai soci e ai tesserati.

Per accedere ai locali e ai campi da gioco della Società, è necessario transitare vicino alla segreteria dove il personale, presente al momento dell'apertura, verifica personalmente l'identità dei soggetti effettuandone il riconoscimento e controllando così il corretto accesso alle strutture.

Si riscontra che l'accesso ai locali interni delle strutture avviene, comunque durante gli orari di apertura, anche da parte di soggetti che non sono interessati dall'allenamento, gara o altra attività in corso.

In ogni caso, si tratta di soggetti iscritti alla Società come tesserati, o genitori degli stessi, oppure ancora personale tecnico; tale accesso avviene solitamente per recuperare oggetti di proprietà lasciati nei locali interni ed è, in via generale, consentito anche per recarsi nel locale adibito a magazzino dove sono conservate le mute da gara o altra attrezzatura sportiva necessaria all'allenamento (ad esempio palloni, coni); questi locali sono, in ogni struttura in gestione alla Società, adiacenti agli spogliatoi. Il rischio che si ravvede è dunque quello di un contatto tra il soggetto che può entrare e coloro che sono già presenti all'interno delle strutture per le attività, soprattutto se si tratta di individui di età diversa.

Tuttavia, tale rischio viene gestito in parte dalla stessa collocazione del magazzino, che è comunque un ambiente separato, e la possibilità di contatti diretti si riduce così notevolmente. Inoltre, l'accesso agli spazi interni delle strutture da parte di tali "esterni" alle attività in corso viene verificato di volta in volta dal personale di segreteria, che acconsente specificamente all'ingresso.

3. Ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica - rischio basso

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

Gli spogliatoi dedicati ai tesserati sono suddivisi per categorie/squadre e non sono comunicanti tra di loro, rendendo così adeguati gli spazi non solo al momento degli allenamenti ma anche per gare e manifestazioni (di cui al punto successivo); ciascun locale adibito a tal fine dispone di bagni singoli, che possono essere chiusi a chiave, e docce, che sono comunicanti con gli spogliatoi e collocate in una zona che garantisce la privacy degli atleti.

Durante le sessioni di allenamento è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente ai tesserati della Società; non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte del personale tecnico, amministrativo o dirigente e, comunque, solo per eventuale assistenza, nel caso in cui debbano essere poste in essere attività che richiedono un aiuto specifico a tesserati e atleti, soprattutto se minori, con disabilità o problematiche motorie o intellettivo/relazionali e solo per il tempo strettamente necessario.



SSD UNION EUROCASSOLA a RL



In ogni caso e in generale, i genitori/accompagnatori autorizzati possono accedere al locale degli spogliatoi solamente quando questo sia libero dalla presenza di altri soci e/o tesserati e dev'essere comunque limitata nel tempo e per singole attività che non comportano situazioni di disagio per gli altri tesserati.

La Società prevede, come protocollo interno, la presenza di almeno un dirigente all'interno dello spogliatoio a tutela della sicurezza dei presenti durante il tempo di sosta dei tesserati/atleti negli spogliatoi.

I tesserati più piccoli, inoltre, non si cambiano all'interno dello spogliatoio, ma giungono già pronti all'allenamento o alla manifestazione sportiva del caso – viene sempre favorita l'autonomia anche dei bambini nelle piccole attività da svolgere in sede (ad esempio cambio scarpe) e la collaborazione tra compagni; in caso di necessità si prevede comunque che possano essere aiutati dai genitori/accompagnatori.

Per prevenire qualsiasi situazione di rischio che si può verificare nello spogliatoio, ad esempio nel momento della doccia – che si prevede, per protocollo, possa essere effettuata a partire dai dieci anni circa d'età –, la Società stabilisce la presenza di un dirigente/allenatore nel locale, per sorvegliare questo momento delicato ed evitare l'insorgere di situazioni inopportune (ad esempio legate al bullismo o a comportamenti con sfondo sessuale) e per intervenire in caso di richiesta o necessità garantendo, in ogni caso, la privacy dei tesserati specie in luoghi considerati particolarmente sensibili.

In caso di presenza di tesserate di sesso femminile, la Società garantisce alle stesse l'utilizzo esclusivo dello spogliatoio dell'arbitro per collocare borsoni e oggetti personali che verranno ritirati dalle atlete al termine dell'attività; la situazione di rischio è comunque molto ridotta in quanto lo spogliatoio viene utilizzato esclusivamente come "deposito": le atlete, arrivando già cambiate con la divisa da gara, non necessitano di cambiarsi e non effettuano la doccia nei locali della Società, senza soffermarsi per molto tempo all'interno delle strutture.

Tale protocollo viene previsto nella gestione del rischio legato all'utilizzo di spazi promiscui per età/sesso e legato al numero decisamente inferiore di bambine tesserate rispetto ai tesserati di sesso maschile.

Al personale della Società, altresì, viene dedicato un apposito spazio per il cambio, il bagno e la doccia, con possibilità di chiudere a chiave mentre la stanza è occupata. Tale locale destinato esclusivamente al personale è adiacente ma non è comunicante alla zona degli spogliatoi; il personale, dunque, è sempre contattabile dagli atleti in caso di necessità e svolge una sorveglianza attiva. La possibilità di chiudere a chiave tale spazio costituisce il protocollo di prevenzione del rischio derivante da un uso condiviso della zona, di cui si dota la Società ai fini del presente Modello.

Il medesimo protocollo legato agli spogliatoi qui descritto vige anche in caso di svolgimento di manifestazioni ufficiali e non ufficiali, tornei e gare di ogni livello gestite presso le strutture della Società durante le quali l'accesso è consentito, ai soggetti non autorizzati, solo tramite previsione espressa.

4. Manifestazioni sportive di qualsiasi livello - rischio medio

La Società prevede libero accesso alle sedute di allenamento, che sono svolte principalmente all'aperto, a eccezione dei tesserati più piccoli che svolgono, soprattutto nel periodo invernale, le attività in una struttura coperta (solitamente una palestra). In quest'ultimo caso, le attività si svolgono senza la presenza di soggetti esterni e gli eventuali genitori/accompagnatori possono assistervi solamente previa autorizzazione del personale tecnico.

Le normali sedute di allenamento svolte in esterna sono visibili dalle tribune presenti ai lati del campo di gioco; la distanza spaziale tra la zona delle attività e la zona per gli spettatori assicura un rischio limitato di contatti diretti tra soggetti esterni e tesserati/atleti.

In caso di contatti diretti, sarà compito del personale tecnico responsabile intervenire ed evitare situazioni di rischio.

Nello svolgimento delle attività la Società si impegna a garantire la presenza di almeno due soggetti (allenatori o dirigenti) durante le sessioni di allenamento, in modo tale da evitare che i propri dirigenti e responsabili possano trascorrere del tempo soli con gli atleti, impedendo la creazione di situazioni di disagio. Ciò vale, in particolar modo, per le squadre formate da soggetti minorenni. Tale previsione costituisce il protocollo di gestione del rischio in oggetto di cui la Società si dota.

Si ritiene comunque che il rischio derivante da queste situazioni sia minimo e ciò sia dovuto alla natura collegiale dell'attività sportiva svolta.

In ogni caso, è sempre presente nelle strutture in gestione alla Società il personale di segreteria, che può intervenire in caso di necessità.

Si riconosce che durante le sedute di allenamento si possono sviluppare delle situazioni promiscue tra tesserati di fasce di età differenti, che si incrociano nella zona degli spogliatoi e/o all'uscita dei locali al termine delle sedute.

Per arginare il rischio derivante da tali ipotesi, la Società prevede la presenza costante di almeno un responsabile che gestisca l'avvicendamento degli atleti, possa valutare il verificarsi di situazioni di rischio potenzialmente pericolose e possa intervenire in caso di urgenza o necessità.

Tutti i soggetti a cui questo Modello si riferisce – compresi pertanto genitori e accompagnatori – devono, durante le manifestazioni sportive (ufficiali e non ufficiali), rispettare le disposizioni previste dal Codice di Condotta allegato al presente Modello, rispettando i tesserati e i soci/associati della società o associazione avversaria, sia presso le proprie strutture sia quando l'attività sportiva viene svolta in trasferta.

La Società garantisce libero accesso anche alle manifestazioni sportive di qualsiasi livello che si svolgono presso le proprie strutture.



SSD UNION EUROCASSOLA a RL



La Società riconosce nello svolgimento di queste attività la possibile creazione di situazioni di rischio legate a comportamenti scorretti, intimidatori, minacciosi o aggressivi da parte di genitori, accompagnatori e/o di soggetti esterni presenti alla gara. Nello specifico, tale rischio viene individuato sia come indirizzato agli atleti in campo, sia indirizzato ad altri soggetti che assistono alla manifestazione. In merito a tale coefficiente di rischio, la Società prevede, quale proprio protocollo di prevenzione, di mettere a disposizione presso le tribune delle strutture da essa gestite degli avvisi che fanno riferimento al Codice di Condotta e alle sanzioni applicabili in caso di violazione, garantendo così la conoscibilità della disciplina vigente in caso di comportamenti rilevanti ai fini del presente Modello. Se necessario, quale protocollo di gestione, la Società si impegna a intervenire in un primo momento tramite un proprio dirigente responsabile, individuato preventivamente durante la preparazione della gara, per gestire la situazione, con la possibilità specifica di allontanare il soggetto responsabile. In caso di situazioni di maggiore gravità, il dirigente sarà tenuto a contattare le Forze dell'Ordine per allontanare il soggetto pericoloso.

Durante le manifestazioni sportive, la Società prevede che vengano gli stessi protocolli stabiliti per gli allenamenti relativamente alla prevenzione delle situazioni di rischio legate ai tesserati durante la preparazione della partita sul terreno di gioco e nei contatti con le tribune.

5. Trattamenti e prestazioni sanitarie - rischio basso

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso al locale o spazio utilizzato come infermeria è consentito a un tecnico o a un responsabile formato sui protocolli di primo soccorso, esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa.

La Società si dota di un protocollo interno per la gestione del primo soccorso, con lo scopo di evitare contatti diretti con il corpo del soggetto infortunato: nello specifico, viene chiesto il consenso esplicito al contatto con il tesserato, contatto che avviene in ogni caso solo per piccole ferite/escoriazioni e situazioni facilmente gestibili dall'operatore sanitario. Il consenso esplicito dev'essere reiterato in caso di necessità. In caso di infortunio grave (ad esempio fratture o lesioni) si prevede l'immediata richiesta di soccorso esterno.

La visita nel locale dell'infermeria, inoltre, si svolge sempre con porte semiaperte e sotto la supervisione di personale autorizzato della Società.

Per i minori, deve sempre essere prevista la possibilità di effettuare la visita accompagnati da un genitore o accompagnatore delegato

Il medesimo protocollo viene attuato anche per le visite con il massaggiatore presente presso le strutture in gestione alla Società una volta a settimana; tale collaboratore visita i tesserati solo su appuntamento richiesto dal soggetto interessato, in una stanza specificamente adibita e attrezzata. L'utilizzo di questo locale segue lo stesso protocollo previsto per lo spazio dell'infermeria (porta semiaperta, presenza di personale, presenza dell'eventuale genitore/accompagnatore).

Nel caso di soggetti minori che prendano parte all'attività agonistica, è prevista la concessione di un'autorizzazione, verbale o scritta, da parte del genitore/responsabile per effettuare la visita con il massaggiatore, con specifica indicazione del tipo di controllo da effettuare e l'attività da svolgere.

6. Viaggi, trasferte e pernotti - rischio medio/basso

La Società intende garantire a tutti i tesserati un ambiente sano, sicuro e inclusivo durante tutte le attività o eventi, tra cui i viaggi, le partite e i tornei.

La Società dispone, per le gare del fine settimana e gli allenamenti, di un pulmino che accompagna gli atleti ai luoghi di ritrovo dalle proprie abitazioni.

Il pulmino potrà essere altresì utilizzato anche per gli spostamenti in caso di eventuali ritiri precampionato.

Per regolare l'utilizzo del mezzo, la Società si è già dotata di un Regolamento interno, firmato da coloro che usufruiscono del pulmino o dai relativi genitori, con il quale si prevedono una serie di disposizioni a carico dei tesserati utilizzatori, al fine di evitare i fattori di rischio legati principalmente ai soggetti di diverse fasce di età che vengono a contatto e si spostano nello stesso momento. Nello specifico, ogni soggetto, al fine di garantire una situazione di tranquillità per tutti i tesserati, ha l'obbligo di comportarsi in modo consono rispettando gli altri tesserati, il conducente, il Codice di Condotta e il Regolamento interno della Società.

Si ritiene che il menzionato Regolamento interno sia uno strumento sufficientemente valido di prevenzione del rischio, in quanto conosciuto e firmato dagli utenti. In ogni caso, se si verificano comportamenti rilevanti ai fini del presente Modello, la Società si riserva di sospendere dall'utilizzo del pulmino e, in caso di gravi condotte, di far decadere dal diritto di usufruire del servizio il soggetto responsabile.

Gli adulti accompagnatori e i volontari sono responsabili della sicurezza nonché del benessere dei tesserati dal momento in cui vengono affidati loro fino al ritorno a casa; a carico dei genitori-accompagnatori vi è un obbligo di custodia.

Qualora sia un soggetto diverso dal genitore del tesserato ad accompagnare o riprendere il minore presso il punto di incontro concordato per lo svolgimento dell'attività, è necessaria una delega sottoscritta dai genitori che deve essere verificata, al momento della partenza, dal personale responsabile.

Si ricorda la previsione di cui al n. 1) del presente articolo, secondo cui il personale volontario o il genitore che si fa carico, in modo continuativo, di trasportare i tesserati presso i luoghi delle attività o che in generale ha diverse occasioni di contatto con gli stessi, deve presentare un'autodichiarazione relativa all'assenza di precedenti penali e carichi pendenti.

La Società, tramite il personale autorizzato, si impegna ad accertare che i minori, in particolare quelli che svolgono l'attività di base, lascino l'impianto sportivo dove si effettua l'allenamento solo se accompagnati da un proprio genitore o da una persona appositamente delegata.

La Società stabilisce un'età minima per gli spostamenti in autonomia dei tesserati, che in ogni caso necessitano di autorizzazione scritta da parte del genitore, raccolta, verificata e conservata dalla Società.



SSD UNION EUROCASSOLA a RL



I tesserati e tutti i partecipanti a qualsiasi titolo e ruolo alla Società devono assumere un comportamento consono e rispettoso del lavoro altrui durante le trasferte con i vari prestatori di servizi (ad esempio personale di gara, arbitri, personale degli impianti sportivi).

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, ai tesserati dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti dello stesso genere e della stessa fascia di età, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore.

La Società prevede come età minima affinché il tesserato/atleta possa effettuare gli eventuali pernottamenti senza accompagnatore l'età di anni 14. In tal caso, è previsto che ai minori di età superiore ai 14 anni e comunque ai genitori, tutori o legali rappresentanti venga fornita con anticipo e in maniera dettagliata qualsiasi informazione riguardante la struttura individuata e i criteri utilizzati per la 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.

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

7. Relazioni personali e inclusività - rischio basso

La Società garantisce a tutti i propri soci e tesserati e agli associati/soci e tesserati di altre associazioni e società sportive pari diritti e opportunità, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

La Società si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive, a garantire il diritto allo sport alle persone con disabilità fisica o intellettuale-relazionale, integrando suddetti soggetti.

La Società si impegna altresì a garantire il diritto allo sport anche ai soggetti svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la loro partecipazione anche mediante sconti delle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei Comuni limitrofi.

La Società, in relazione a tali obiettivi, prevede come principale strumento di inclusione la collaborazione con dipendenti e collaboratori adeguatamente formati e competenti, in grado di far fronte e di valorizzare le differenze di ciascun partecipante all'attività sportiva.

Nel caso di specifiche necessità, la Società si riserva la possibilità di interpellare e intraprendere eventuali nuove collaborazioni (ad esempio con nutrizionisti, fisioterapisti, psicologi, ecc.), oltre a quelle già in atto, con professionisti specializzati nella tematica che rileva, al fine di favorire maggiormente il pieno sviluppo della persona, la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva e la sua piena inclusione.

La Società si impegna a sensibilizzare tutti i destinatari del presente Modello sull'importanza della parità di genere e delle pari opportunità. In particolare, alle tesserate/atlete di sesso femminile dev'essere garantita l'inclusione in tutte le attività sportive e la possibilità di contribuire al gioco in egual modo rispetto ai compagni di squadra di sesso maschile. Inoltre, lo staff della Società è tenuto a vigilare adeguatamente sui tesserati/atleti, al fine di evitare qualsiasi condotta discriminatoria legata al genere.

In caso di comportamenti lesivi, chiunque ne abbia notizia e conoscenza è tenuto, quale buona prassi di comportamento, a intervenire per far cessare la discriminazione in corso e a riportare al Responsabile safeguarding per quanto di competenza.

In ogni caso, la Società si impegna, per il tramite dei suoi collaboratori, consulenti e personale tecnico, a sensibilizzare i tesserati sui temi dei disturbi alimentari negli sportivi e sulla loro prevenzione.

Il personale, inoltre, presta adeguatamente attenzione agli eventuali segnali di malessere che possano emergere nel corso dell'attività sportiva, quali:

- modifiche repentine e apparentemente ingiustificate nel comportamento, come isolamento, cali della performance, sbalzi d'umore;
- segni fisici evidenti, come contusioni, tagli, bruciature, soprattutto se su parti del corpo non compatibili con l'attività sportiva;
- diffidenza verso i membri dello staff con cui si era instaurato un rapporto di fiducia.

Viene inoltre favorita la diffusione delle buone prassi contenute nel Codice di Condotta allegato, parte integrante del presente Modello, il quale costituisce un "patto di corresponsabilità" per tutta la comunità sportiva della Società.

La Società, per il tramite del nominato Responsabile safeguarding e dell'Organo amministrativo in carica, si impegna a monitorare periodicamente i risultati ottenuti in riferimento agli obiettivi di uguaglianza di genere, diversità e inclusione e di porre in essere quanto necessario per il loro raggiungimento.

8. Attività correlate – utilizzo dei social media - rischio medio/alto

La Società dispone al suo interno di un Regolamento specifico per l'utilizzo dei social media, in particolare a carico dei tesserati/atleti, che si estende a tutto il personale della società.

L'utilizzo dei social media deve sempre avvenire in modo rispettoso della persona altrui e non deve mai sfociare in comportamenti aggressivi o di cyberbullismo.



SSD UNION EUROCASSOLA a RL



I social network devono essere utilizzati come mezzo di comunicazione, sempre rispettando la privacy degli altri utenti.

La pubblicazione di immagini e/o video deve avvenire sempre dopo l'acquisizione del consenso delle persone ivi ritratte e/o in qualunque modo riprodotte; è doveroso evitare la pubblicazione di qualsiasi contenuto che potrebbe creare imbarazzo o vergogna ad altri soggetti.

L'utilizzo dei social media non deve creare situazioni di disagio per i tesserati/atleti o per le famiglie degli stessi.

In ogni caso, i tesserati/atleti o i loro genitori/accompagnatori devono astenersi da un utilizzo inappropriato del social media, ad esempio pubblicando commenti denigratori o offensivi sul personale della Società, sugli atleti o sulle loro famiglie o su soggetti appartenenti ad altre associazioni e società sportive.

Ogni destinatario del presente Modello è tenuto a non acquisire immagini e/o video che possano ritrarre e identificare i tesserati minori; è fatto divieto assoluto di diffusione di tale materiale, se non in presenza del consenso espressamente prestato.

9. Tutela della privacy - rischio basso

Ogniquale venga effettuata una raccolta di dati personali, anche tramite eventuali sistemi di videosorveglianza, ai soggetti interessati deve essere sottoposta l'informativa sul trattamento dei dati personali già in uso presso la Società ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR).

I dati raccolti devono essere gestiti e trattati secondo le modalità descritte nel suddetto Regolamento e nell'informativa e comunque solo sulla base della necessità all'esecuzione del contratto di cui gli interessati sono parte, all'adempimento di un obbligo legale o sulla base del consenso fornito.

In particolare, le categorie particolari di dati personali e sensibili (quali l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona) eventualmente raccolte possono essere trattate solo previo libero ed esplicito consenso dell'interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti, e solamente per le finalità indicate nell'informativa.

La Società, previo specifico consenso scritto raccolto all'atto dell'iscrizione o tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i soci e i tesserati effettuate durante le sessioni di attività sportiva.

La pubblicazione delle stesse sarà comunque effettuata solo dopo conferma dell'autorizzazione rilasciata al momento del tesseramento da parte del tesserato.

La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dalla Società e contenente dati personali di tesserati e soci, collaboratori, consulenti, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati.

Nello specifico, tale documentazione, se cartacea, viene custodita in armadietto chiuso a chiave e accessibile solo al direttivo della Società, su consenso del personale amministrativo e direttivo.

In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione, databreach ecc. dei dati raccolti, deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare del trattamento dei dati personali.

Deve essere data tempestiva comunicazione anche all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, se la violazione dei dati comporta un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche.

Tutte le persone autorizzate al trattamento dei dati personali devono essere adeguatamente formate e devono mettere in atto tutti i comportamenti e le procedure necessarie alla tutela dei dati personali degli interessati, soprattutto di quelli rientranti nelle categorie particolari di dati personali.

ART. 7 – RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

1. L'Organo amministrativo della Società nominerà entro il termine del 31 dicembre 2024 – come disposto da delibera CONI n. 159/89 – un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (anche detto, "Responsabile safeguarding"), con lo scopo di vigilare sull'efficace funzionamento e osservanza del Modello e del Codice di Condotta, 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, co. 6, del D.lgs. 36/2021.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dovrà essere soggetto autonomo e possibilmente indipendente dalle cariche sociali e dai rapporti con i professionisti e i tecnici, e verrà selezionato tra i soggetti che abbiano esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate.

Dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi e formativi organizzati periodicamente da F.I.G.C. al quale la Società è affiliata.

2. Prima della nomina dovranno essere visionati i suoi certificati relativi al casellario giudiziale e ai carichi pendenti.

Invero, non può essere designato come Responsabile safeguarding chi ha subito una condanna penale, anche non definitiva, per reati non colposi.

3. Il Responsabile safeguarding rimarrà in carica fino al termine previsto con l'atto di nomina o eventuale revoca, rinuncia o morte dello stesso.

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

Nello specifico, la rinuncia da parte del Responsabile safeguarding può essere esercitata in qualsiasi momento, salvo congruo preavviso, e deve essere comunicata all'Organo amministrativo della Società per iscritto.



SSD UNION EUROCASSOLA a RL



L'Organo amministrativo della Società potrà altresì sospendere o revocare il nominato Responsabile safeguarding in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche della Società relative alla protezione dei minori, al rispetto del presente Modello e del Codice di Condotta allegato.

4. In ogni caso, il Responsabile safeguarding all'interno della Società svolgerà funzioni di vigilanza circa l'idoneità, l'aggiornamento del Modello e del Codice di Condotta e sulla loro osservanza da parte di tutti i destinatari (attività di monitoraggio). La supervisione mira a riconoscere ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, oltre a individuare gli specifici interventi di modifica a cui il Modello dev'essere sottoposto per risultare adeguato alla realtà della Società. Infatti, il Responsabile safeguarding si occuperà, eventualmente, di predisporre proposte di aggiornamento e/o correzione del Modello e del Codice di Condotta e di presentarle all'Organo amministrativo della Società, verificandone successivamente l'attuazione e l'adeguatezza (attività d'impulso per l'aggiornamento).

Svolgerà altresì funzioni consultive e collaborerà con le strutture della Società; adotterà i relativi provvedimenti di quick-response descritti nel Modello; si occuperà di raccogliere e gestire le eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini del presente Modello, potendo svolgere anche funzioni ispettive.

A tal fine, il Responsabile safeguarding sarà altresì il soggetto preposto all'attivazione del procedimento sanzionatorio una volta accertata la violazione del Modello o del Codice di Condotta, dandone comunicazione all'Organo amministrativo della Società e valutando assieme a quest'ultimo la sanzione comminabile.

5. Il Responsabile safeguarding sarà tenuto a sensibilizzare i tesserati, i soci e gli operatori della Società sulle politiche di safeguarding, curando altresì la loro formazione, e sarà tenuto a interfacciarsi con la Commissione Federale F.I.G.C. Responsabile delle Politiche di Safeguarding per ogni eventuale aspetto critico che possa emergere nell'ambito del suo incarico. In caso di necessità, deve collaborare con le Autorità competenti – compresi gli Organi Federali – in ordine alle condotte segnalate.

6. Il Responsabile safeguarding è tenuto a documentare la propria attività e conservare tutte le informazioni, la documentazione, il materiale relativo ai controlli svolti, alle riunioni effettuate, alle segnalazioni ricevute e alle eventuali azioni intraprese e in generale tutto il materiale afferente all'espletamento dei suoi compiti, rispettando, in ogni caso, gli obblighi di riservatezza nell'espletamento delle proprie funzioni. Ciò al fine di facilitare anche la trasparenza e la rendicontazione, e permettendo di analizzare i dati nel tempo per individuare tendenze e sviluppare strategie preventive più efficaci.

7. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dovrà definire e pubblicizzare i canali di comunicazione per i membri della Società per segnalare comportamenti rilevanti e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute. In particolare, si individua fin da ora, come modalità di segnalazione, la creazione di un apposito indirizzo email a uso e accesso esclusivo del Responsabile safeguarding, che verrà pubblicizzato nelle forme opportune sulla pagina web della Società e nella sede delle attività assieme al nominativo incaricato.

8. Il Responsabile safeguarding dovrà garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento, essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.

9. Il Responsabile safeguarding, per svolgere i compiti lui affidati dal presente Modello e dalle Linee Guida FIGC, avrà il potere di:

- accedere a ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento delle sue funzioni, nel rispetto della normativa privacy;
- effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche, audizioni e ispezioni ritenute opportune, potendo accedere così alle strutture in gestione alla Società
- avvalersi, nell'esercizio delle proprie funzioni e attività, del supporto tecnico e delle funzioni interne alla Società;
- favorire la collaborazione dei tesserati, dei soci e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

ART. 8 – SEGNALAZIONE E GESTIONE DEI COMPORTAMENTI LESIVI

1. In caso di presunti comportamenti lesivi da parte di tesserati, soci, personale della Società o di persone terze, nei confronti di altri soci o tesserati, soprattutto se minorenni, o membri dello staff, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla Società tramite comunicazione via posta elettronica all'indirizzo email che verrà comunicato al momento della nomina del Responsabile safeguarding.

2. La password di accesso a tale indirizzo e-mail sarà in possesso esclusivamente del Responsabile safeguarding. Ciò garantisce la riservatezza del segnalante e della segnalazione stessa.

3. La segnalazione deve contenere una descrizione precisa dei fatti riportati, l'indicazione del soggetto ritenuto responsabile delle violazioni e dell'eventuale presenza di altri soggetti coinvolti e/o che possono riferire sui fatti, l'indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati e tutti gli ulteriori elementi utili alla ricostruzione dei fatti e all'accertamento della fondatezza della segnalazione.

4. In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione alla Commissione Federale F.I.G.C. Responsabile delle Politiche di Safeguarding per la tutela dei tesserati e soci dagli abusi e dalle condotte discriminatorie tramite piattaforma F.I.G.C. nella sezione apposita.

In caso di gravi comportamenti lesivi, la Società deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle Forze dell'Ordine e/o all'Autorità giudiziaria competente.



SSD UNION EUROCASSOLA a RL



5. La buona prassi di attenzione che lo staff della Società deve sempre attuare nello svolgimento delle proprie attività costituisce lo strumento di early warning di cui si dota la Società.

6. Il processo di gestione delle segnalazioni si articola nelle seguenti fasi:

- analisi preliminare della segnalazione: il Responsabile safeguarding deve verificare che la segnalazione abbia a oggetto comportamenti lesivi dei Principi di condotta della Società indicati nel presente Modello e nel relativo Codice di Condotta;
- adozione di provvedimenti di risposta immediata: in caso di necessità, viene adottata ogni iniziativa ritenuta necessaria, anche in via d'urgenza, al fine di eliminare ogni forma di pericolo, far cessare le forme di abuso in corso ed evitare ogni possibile reiterazione della violazione, operando eventualmente a supporto della vittima. In particolare, si prevede che il Responsabile safeguarding si attivi immediatamente, operando con funzioni anche ispettive; nello specifico, come procedura di quick-response in presenza di presunto comportamento lesivo, si prevede come misura principale l'allontanamento del soggetto ritenuto responsabile (come previsto dall'art. 9). Il Responsabile safeguarding potrà altresì adottare una delle sanzioni previste dal presente Modello in via temporanea, fino a definitiva applicazione congiunta con l'Organo amministrativo della Società;
- istruttoria e accertamento della segnalazione: si procede, in modo efficace e tempestivo, con le verifiche, le analisi e le valutazioni specifiche per riscontrare l'avvenuta violazione del Modello e/o del Codice di Condotta, nonché la commissione delle fattispecie che in qualunque modo possano configurare una ipotesi di condotta rilevante come stabilita dal Modello – ferme in ogni caso le eventuali indagini della Procura Federale e/o dell'Autorità giudiziaria ordinaria. Nello svolgimento dell'istruttoria, al fine di valutare la natura, portata e gravità della condotta lesiva posta in essere, il Responsabile safeguarding potrà convocare il presunto responsabile e l'asserita persona offesa per un colloquio individuale, sentire eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati; avvalersi dell'ausilio di altri soggetti interni o esterni alla Società in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste (a condizione che il loro coinvolgimento sia strettamente necessario, che tali soggetti assumano un obbligo di riservatezza e siano messi a conoscenza unicamente delle informazioni strettamente necessarie per lo svolgimento delle attività loro richieste e che venga tenuta traccia scritta dei soggetti ulteriori coinvolti e delle loro attività);
- chiusura delle operazioni di gestione della segnalazione: nel caso in cui la violazione venga accertata, si attiva il meccanismo sanzionatorio, disciplinato al seguente art. 9.

In ogni caso, tutte le attività di gestione della segnalazione devono essere compiute in modo tempestivo ed efficace, con l'obiettivo di sanzionare celermente ogni violazione del Modello e/o del Codice di Condotta.

7. Il Modello deve garantire al Responsabile safeguarding, alla Commissione Federale F.I.G.C. 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.

8. Tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione hanno l'obbligo di astenersi dalla gestione della stessa qualora sussistano a proprio carico conflitti di interesse, che dovrà essere dichiarato all'Organo amministrativo della Società. La violazione di tali obblighi può comportare l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste nel presente Modello, o di altre sanzioni regolate ai sensi delle norme di legge, dei CCNL applicabili, del sistema disciplinare adottato dalla Società e fatta salva, in ogni caso, la validità dei provvedimenti degli Organi di Giustizia Federali.

9. La Società archivia la documentazione relativa alla segnalazione con modalità atte a preservarla nel rispetto della normativa privacy e dei requisiti di riservatezza dei soggetti coinvolti.

10. La Società deve garantire l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei soggetti che, in buona fede, abbiano:

- presentato una denuncia o una segnalazione;
- manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- assistito o sostenuto un altro soggetto 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.

Le misure di prevenzione di vittimizzazione secondaria, che vengono valutate e calibrate alla specificità del caso concreto, devono garantire per quanto possibile l'anonimato e, in ogni caso, l'assoluta riservatezza dei dati specifici raccolti dalla denuncia o segnalazione circa il fatto.

11. Sono vietate le segnalazioni manifestamente infondate e quelle effettuate in mala fede.

Nel caso in cui venga accertato da parte del Responsabile safeguarding e della Società un abuso dello strumento di segnalazione tramite l'indicazione di comportamenti manifestamente infondati o effettuati in mala fede, potrà essere applicato al segnalante/responsabile una delle sanzioni previste dal presente Modello per come disciplinate all'art. 9.

Inoltre, se la segnalazione effettuata in mala fede comporta danni gravi al segnalato, potrà essere valutato il coinvolgimento delle competenti Autorità giudiziarie.

ART. 9 – SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI

1. I comportamenti tenuti dai destinatari del presente Modello, in violazione delle disposizioni ivi contenute – inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (Codice di Condotta) –, sono definiti illeciti disciplinari.

Si esemplificano in via non esaustiva una serie di illeciti disciplinari sanzionabili ai fini del presente Modello:



SSD UNION EURO CASSOLA a RL



- l'ostacolo ai controlli e l'ingiustificato impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione, comprese altre azioni finalizzate alla violazione o elusione del sistema di controllo, da parte dei soggetti incaricati dei controlli sulle procedure e sulle decisioni e in particolare del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta;
- eventuali abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede;
- 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; l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti;
- l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello.

2. Le sanzioni comminabili, fermi i provvedimenti degli Organi di Giustizia Sportiva e le sanzioni previste dal Codice di Giustizia Sportiva, sono diversificate in ragione:

- della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e la Società;
- del rilievo e gravità della violazione commessa;
- del ruolo e responsabilità dell'autore;
- del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione;
- dell'eventuale recidiva;
- dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale;
- della gravità del pericolo creato;
- dell'entità del danno eventualmente creato;
- della presenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- dell'eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Tali circostanze devono essere tenute in considerazione nella concreta valutazione della sanzione applicabile alla violazione occorsa, in tal modo rispettando il principio di proporzionalità.

3. Nello specifico, possono essere comminate a tutti i destinatari del presente Modello e del Codice di Condotta le seguenti sanzioni:

- a. richiamo verbale per le violazioni più lievi;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa di importo nei limiti di legge;
- d. sospensione temporanea dalle attività sociali, sportive e amministrative, per il tempo valutato congruo, a seconda della natura e gravità della condotta, dal Responsabile safeguarding in collaborazione con l'Organo amministrativo;
- e. espulsione/allontanamento/radiazione definitiva per violazioni gravi;
- f. per violazioni gravi in caso di lavoratori, collaboratori e consulenti, consegue inoltre la risoluzione del contratto di collaborazione che può avvenire con o senza preavviso.

La recidiva aumenta di uno il livello di sanzione.

Al dirigente, inoltre, potranno anche essere revocati gli incarichi, le procure o le deleghe eventualmente conferitegli.

Se il soggetto autore della violazione è un minore, quanto meno per le infrazioni più gravi, il Responsabile safeguarding si confronta con la Commissione Federale F.I.G.C. Responsabile delle Politiche di Safeguarding.

Qualora venga posta in essere da un qualsiasi destinatario del presente Modello una condotta lesiva dei principi ivi indicati, la Società potrà allontanare immediatamente il soggetto, anche tramite l'ausilio delle Forze dell'Ordine, se necessario. Tale possibilità costituisce protocollo di quick-response alla violazione, come indicato nell'art. 8, co. 6.

4. Ai fini del precedente punto, si indicano di seguito e a scopo puramente esemplificativo alcune situazioni e le relative sanzioni, come linea guida per eventuali altre violazioni:

- incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le violazioni più lievi il collaboratore che violi, per mera imprudenza, imperizia o negligenza, il protocollo della Società, le prescrizioni del Codice di Condotta o che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che adotti per negligenza, colpa o intenzionalità un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente Modello e nel Codice di Condotta, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione temporanea il collaboratore che adotti per colpa o intenzionalità un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente Modello e nel Codice di Condotta, qualora la violazione abbia rilevanza esterna e comporti conseguenze apprezzabili in termini di danno, fisico o psicologico, sulla persona offesa;
- incorre, a seconda della tipologia di rapporto con la Società, in uno o più dei provvedimenti disciplinari della espulsione, allontanamento, radiazione definitiva o risoluzione del contratto il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti agli artt. 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinquies, 609-octies, 609-undecies del codice penale, ovvero che abbiano violato i divieti di cui al Capo II del Titolo I, Libro III del D.lgs. 198/2006, ovvero siano stati condannati in via definitiva per i reati di cui agli artt. 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinquies, 609-octies, 609-undecies del codice penale e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.



SSD UNION EUROCASSOLA a RL



5. La Società, inoltre, potrà prevedere l'obbligo di seguire momenti di formazione e sensibilizzazione aggiuntivi per sanzionare ulteriormente quei soggetti che si rendano responsabili di condotte che comportino il richiamo verbale, l'ammonizione scritta o la sospensione temporanea dalle attività.

6. Il presente sistema sanzionatorio dovrà essere portato a conoscenza di tutti i destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

Dal momento in cui il Modello e le relative sanzioni vengono comunicati ai destinatari, le sanzioni sono applicabili e vige presunzione di conoscenza delle stesse e dei criteri utilizzati dalla Società per la loro comminazione.

V. ENTRATA IN VIGORE DEL MODELLO, CODICE DI CONDOTTA E AGGIORNAMENTO

ART. 10 – DIFFUSIONE E ATTUAZIONE

1. La Società è tenuta a pubblicare il presente Modello e il nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, una volta nominato, presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sulla homepage del sito istituzionale (www.eurocalcio.org) in apposita sezione, facilmente consultabile dagli utenti.

Al momento dell'adozione del presente Modello, la Società deve darne comunicazione cartacea o digitale tramite posta elettronica a tutti i destinatari del presente Modello.

Si considererà presunzione di conoscenza dal momento della consegna al soggetto o, se minore, al genitore.

2. La Società presta particolare attenzione nell'informare il socio o il tesserato, in particolare se minore, o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale sugli stessi del presente Modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, nonché fornire indicazioni per presentare le eventuali segnalazioni.

Al momento del tesseramento o dell'associazione, la Società si impegna a informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del presente Modello, del Codice di Condotta allegato e del nominativo dei contatti del Responsabile safeguarding.

Si prevede, in ogni caso, la diffusione e la pubblicizzazione periodica delle procedure di segnalazione degli eventuali comportamenti lesivi presso i partecipanti, a qualsiasi titolo e ruolo, all'attività sportiva della Società.

La Società si impegna altresì nei confronti di tutti i destinatari del presente Modello a dare adeguata comunicazione di ogni altra politica di safeguarding adottata da F.I.G.C., dal CONI o dal legislatore.

3. La Società si impegna a informare tutto il personale e i partecipanti relativamente alla necessità di formazione e aggiornamento sulle politiche di safeguarding, comunicando gli eventuali eventi che vengono organizzati sul tema dalla Società stessa, da F.I.G.C., dal CONI o da altre organizzazioni sportive.

4. La Società sostiene la centralità dell'attività di formazione ai fini dell'effettività del Modello. Per essere efficace, la formazione dev'essere differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione:

- della qualifica dei tesserati (allenatori, dirigenti, atleti etc.) e della loro età;
- del livello di rischio dell'area in cui operano.

La Società, anche tramite il Responsabile safeguarding, cura la formazione sul Modello e sul Codice di Condotta attraverso l'organizzazione di specifici incontri informativi sul tema.

La partecipazione all'attività di formazione verrà monitorata; ciò vale soprattutto per il personale tecnico, amministrativo, direttivo e per i genitori dei tesserati minori che sono particolarmente tenuti a conoscere le politiche di safeguarding adottate; l'assenza ingiustificata a tutti i momenti di formazione costituisce una violazione dei principi contenuti nel Modello e, pertanto, potrà essere valutata l'applicazione di una sanzione tra quelle ivi disciplinate.

5. La Società darà immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e alla Commissione Federale F.I.G.C. Responsabile delle Politiche di Safeguarding raggiungibile all'indirizzo PEC safeguarding@pec.figc.it, nonché agli Organi di Giustizia e alle Autorità giudiziarie, ove competenti.

ART. 11 – DISPOSIZIONI FINALI

1. La Società comunica immediatamente l'adozione del presente Modello e del rispettivo Codice di Condotta alla Commissione Federale F.I.G.C. Responsabile delle Politiche di Safeguarding tramite l'indirizzo PEC safeguarding@pec.figc.it.

2. La Società aggiornerà il presente Modello con cadenza almeno quadriennale e ogni qual volta dovesse rendersi necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, della UEFA, della FIFA e della F.I.G.C. in materia, le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di safeguarding, le eventuali modifiche o integrazioni apportate da F.I.G.C. alle relative Linee Guida, le eventuali raccomandazioni della Commissione Federale F.I.G.C. Responsabile delle Politiche di Safeguarding e le eventuali modifiche o integrazioni apportate sul tema dal legislatore.

Il Modello andrà altresì aggiornato qualora intervenissero modifiche nella struttura della Società tali da richiederne un adeguamento. A ciascun aggiornamento seguiranno le procedure di diffusione e attuazione del Modello e del relativo Codice di Condotta previste dall'art. 10 e la comunicazione di cui al co. 1 del presente articolo.

3. Eventuali proposte di modifica al presente documento e al relativo Codice di Condotta allegato dovranno essere sottoposte all'Organo amministrativo e da quest'ultimo approvate.



SSD UNION EUROCASSOLA a RL



4. Si prevede che l'Organo amministrativo, eventualmente con il coordinamento del Responsabile safeguarding, effettui annualmente – preferibilmente al termine di ciascuna stagione sportiva – una valutazione delle misure adottate; eventualmente la Società svilupperà e attuerà sulla base di tale valutazione un piano d'azione, al fine di risolvere le criticità riscontrate.

5. Per quanto non esplicitamente previsto, si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto di F.I.G.C., da tutta la disciplina di F.I.G.C. in tema di safeguarding, incluse le Linee Guida FIGC, il Codice Etico e il Codice di Giustizia Sportiva, e dal Codice di Comportamento sportivo approvato dal CONI.

Il presente Regolamento viene approvato e adottato con deliberazione dall'Amministratore unico ed entra in vigore, unitamente al Codice di Condotta allegato e parte integrante del Modello, dal giorno successivo alla sua adozione.

Cassola, li 30/08/2024

L'Amministratore unico

