

<b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING</b>		
Revisione: 01	Approvato dal Consiglio Direttivo in data 10.02.2025	Pag. 1 di 13

---

## **MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING**

---

della Società: **A.P.D. Pietro Micca, con sede in Biella, Via Monte Mucrone n. 3**

Redatto ed applicato ai sensi e per gli effetti del:

*"Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazione sui tesserati"* e alle *"Linee Guida per l'adeguamento alle politiche di Safeguarding"* emanati dall'Organismo Sportivo di affiliazione **Federazione Ginnastica d'Italia (FGI) e altre**

Approvato da	Data	Legale Rappresentante	Firma
Consiglio Direttivo	10 febbraio 2025	Giacomo Ubertalli	

<b>Aggiornamenti e Revisioni</b>		
Revisione n.	Oggetto	Data

## Sommario

<b>PREMESSA</b> .....	<b>3</b>
<b>FINALITÀ</b> .....	<b>3</b>
<b>CAMPO DI APPLICAZIONE</b> .....	<b>4</b>
<b>CONDOTTE RILEVANTI</b> .....	<b>4</b>
<b>PRINCÍPI</b> .....	<b>5</b>
<b>NORME DI CONDOTTA ED ADEGUATI STRUMENTI PER L'INCLUSIONE, LA GESTIONE E LA TUTELA DEI TESSERATI</b> .....	<b>6</b>
<b>TUTELA DEI MINORI</b> .....	<b>7</b>
<b>RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI</b> .....	<b>7</b>
<b>DOVERE DI SEGNALAZIONE</b> .....	<b>8</b>
<b>CONTRASTO DEI COMPORTAMENTI LESIVI</b> .....	<b>9</b>
<b>DIFFUSIONE E ATTUAZIONE</b> .....	<b>13</b>
<b>NORME FINALI</b> .....	<b>13</b>

<b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING</b>		
Revisione: 00	Data revisione:	Pag. 3 di 13

## PREMESSA

L'articolo 16 del D.Lgs. 28 febbraio 2021, n.39, rubricato "*Fattori di rischio e contrasto della violenza di genere nello sport*" ha introdotto l'obbligo per le Federazioni Sportive Nazionali, per le Discipline Sportive Associate, per gli Enti di Promozione sportiva, di redigere le linee guida per la predisposizione 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 discriminazione.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dall'**Associazione Polisportiva Dilettantistica Pietro Micca**, siglabile A.P.D. Pietro Micca, con sede in Biella, Via Monte Mucrone n. 3 (di seguito anche l'"Associazione" o la "Società"), come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e utilizzando le linee guida pubblicate dall'Organismo Sportivo di affiliazione Federazione Ginnastica d'Italia di cui alla Delibera n. 164 del 30.08.2023.

Come previsto dall'art. 2, comma 2°, delle citate Linee Guida, le associazioni sportive affiliate a più Enti (come è il caso di APD Pietro Micca), conformano i propri modelli organizzativi e di controllo alle Linee Guida emanate da uno degli Enti di affiliazione e ne danno immediata comunicazione ai Responsabili federali delle politiche di *safeguarding* degli altri Enti di affiliazione.

A tal riguardo APD Pietro Micca ha deciso di conformare il proprio modello organizzativo alle Linee Guida emanate dalla Federazione Ginnastica d'Italia (FGI), a cui è affiliata.

## FINALITÀ

Il presente "*Modello organizzativo e di Controllo*" (di seguito anche il "Modello") disciplina gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale ovvero per le ragioni di cui al D.Lgs n. 198/2006 sui Tesserati, specie se minori d'età nell'ambito dell'**Associazione Polisportiva Dilettantistica Pietro Micca**

Diritto fondamentale dei Tesserati è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal D.Lgs. n. 198/2006, indipendentemente 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 dei Tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

Il presente "Modello" costituisce l'insieme di Linee Guida e di Principi a cui la Società e tutti i "Destinatari", come nel proseguito individuati, sono tenuti ad uniformarsi al fine di perseguire:

- a) la promozione dei diritti di cui sopra;
- b) la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati, specie se minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- c) la consapevolezza dei Tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d) l'individuazione e l'attuazione da parte della Società di adeguate misure, procedure e politiche di *safeguarding*, anche in conformità con le raccomandazioni del *Safeguarding Officer* dell'Organismo Sportivo di affiliazione **FGI**, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di Tesserati minori;
- e) la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- f) l'informazione dei Tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- g) la partecipazione della Società e dei Tesserati alle iniziative organizzate dall'Organismo Sportivo di affiliazione **FGI** (di altri enti/Federazioni a cui la Società è affiliata) nell'ambito delle politiche di *safeguarding* adottate;
- h) il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di *safeguarding* della Società.

<b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING</b>		
Revisione: 00	Data revisione:	Pag. 4 di 13

Il presente "Modello" recepisce le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 e al D.Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, i Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di *safeguarding* nonché il "Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati" dell'Organismo Sportivo di affiliazione \_\_\_\_\_ e le sue Linee Guida.

## CAMPO DI APPLICAZIONE

I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono (anche i "Destinatari"):

- a) i Tesserati della Società;
- b) tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro (a prescindere dalla forma contrattuale, dalla normativa di riferimento o dal fatto di essere o meno tesserati) o volontariato con la Società;
- c) tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società.

## CONDOTTE RILEVANTI

Si intendono comportamenti rilevanti ai fini del presente documento:

- a) per "**abuso psicologico**", qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- b) per "**abuso fisico**", qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;
- c) per "**molestia sessuale**", qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;
- d) per "**abuso sessuale**": qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;
- e) per "**negligenza**", il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente documento, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;
- f) per "**incuria**", la mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- g) per "**abuso di matrice religiosa**", l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;

<b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING</b>		
Revisione: 00	Data revisione:	Pag. 5 di 13

- h) per "**bullismo, cyberbullismo**", qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);
- i) per "**comportamenti discriminatori**", qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Costituiscono altresì condotte rilevanti tutti quei comportamenti ulteriori che siano ostativi al raggiungimento delle finalità di cui sopra.

## **PRINCÍPI**

La Società condanna fermamente discriminazioni, molestie e abusi in qualsiasi forma e si impegna a prevenire tali comportamenti, promuovendo una politica "tolleranza zero" per la discriminazione e le violenze, indipendentemente dal genere, dall'origine etnica, dalla fede religiosa, dall'orientamento sessuale e dalla disabilità, al fine di garantire uno sport aperto ed inclusivo.

Tutti i "Destinatari" sono tenuti ad uniformare i propri comportamenti ai seguenti principi:

- a) assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona;
- b) riservare ad ogni Tesserato attenzione, impegno, rispetto e dignità, garantendo uguali condizioni senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro;
- c) prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino minorenni;
- d) segnalare senza indugio ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza;
- e) confrontarsi con il "*Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni*" della Società (di seguito anche "*Responsabile Safeguarding*") ove sia abbia il sospetto che possano essere poste in essere condotte rilevanti ai sensi del presente documento;
- f) far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
- g) programmare e gestire l'attività, anche in occasione delle trasferte, individuando soluzioni organizzative e logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati;
- h) prevenire, durante gli allenamenti e in gara, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo;
- i) spiegare in modo chiaro ai fruitori dello spazio in cui si sta svolgendo l'attività sportiva, che gli apprezzamenti, i commenti e le valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva e compresi tra quelli indicati dal presente documento possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona;
- j) favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile.

<b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING</b>		
Revisione: 00	Data revisione:	Pag. 6 di 13

## **NORME DI CONDOTTA ED ADEGUATI STRUMENTI PER L'INCLUSIONE, LA GESTIONE E LA TUTELA DEI TESSERATI**

Essendo onere della Associazione strutturarsi in modo tale da dare attuazione alle Finalità sopra indicate all'Art. 1, è richiesto a tutti i Destinatari di uniformare i propri comportamenti alle norme di condotta di seguito indicate.

- a) Assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona: presso la Società vengono predisposti gruppi di lavoro omogenei in base alle esigenze e alle attitudini degli atleti, senza distinzione di etnia, appartenenza culturale e – nel limite del possibile e della ragionevolezza - di disabilità. Durante il lavoro a gruppo, sono predisposte squadre di pari potenzialità e livello, modificabili qualora non sia riscontrato un adeguato equilibrio. Durante le sessioni di allenamento, tutti gli atleti sono incoraggiati ad esprimere la loro personalità e, a tutti sono proposte esperienze di confronto attraverso la partecipazione a competizioni adeguate alle capacità tecniche raggiunte, sottolineando che il risultato finale non è la vittoria, ma il superamento dei propri limiti e il miglioramento di sé stessi.
- b) Riservare ad ogni Tesserato attenzione, impegno e rispetto, senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro. La metodologia proposta ha l'obiettivo di essere adeguata al gruppo di lavoro per favorire la crescita psicologica, motoria e tecnica, tenendo conto dei tempi personali di apprendimento e delle differenti basi di partenza. Durante le lezioni si garantisce la presenza di un tecnico per seguire in modo adeguato e con impegno tutti i componenti del gruppo. I Tecnici sono tenuti ad utilizzare un linguaggio adeguato, chiaro e incoraggiante durante le spiegazioni e le correzioni degli errori.
- c) Far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso. Il Tecnico ha il compito di consigliare e accompagnare l'atleta nella scelta di partecipare o meno alle competizioni in modo che essa risulti un'esperienza positiva e di crescita personale. È un obiettivo prendere in considerazione i tempi individuali di crescita fisica, tecnica ed emotiva per preparare psicologicamente ad affrontare le difficoltà e le eventuali sconfitte. È di fondamentale importanza avere un dialogo costruttivo con le famiglie per avere degli obiettivi comuni che mirano al rispetto e al sostegno della libera scelta del ragazzo e che non creino aspettative reciproche nel raggiungimento dei risultati.
- d) Prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio anche derivanti da disturbi del comportamento alimentare, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino i minori: è obiettivo della Società prestare la dovuta attenzione alle eventuali situazioni di disagio osservando il comportamento dei giovani. Fondamentale è creare un ambiente sereno e di fiducia in cui anche le famiglie possano colloquiare per esprimere le esigenze e le difficoltà dei propri figli. La Società ha come obiettivo anche l'educazione alimentare dei tesserati, sensibilizzando i propri tesserati sull'importanza di una sana alimentazione.
- e) Segnalare ogni circostanza di interesse che si sia concretamente manifestata agli esercenti la responsabilità genitoriale o al tutore, ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza.
- f) Confrontarsi con il Responsabile delle Politiche di Safeguarding nominato dalla Società ove si abbia il sospetto circa il compimento di condotte rilevanti ai sensi del presente documento.
- g) Attuare idonee iniziative volte al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione.
- h) Prevenire, durante gli allenamenti e in gara, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo quali:
  - i. Tutti i Tesserati sono tenuti a comportarsi in modo corretto all'interno della struttura, rispettando persone, arredi e attrezzature. L'uso degli spogliatoi è limitato al tempo necessario per cambiarsi o lavarsi ed è proibito sostare, giocare, consumare cibo e assumere atteggiamenti lesivi e di mancanza di rispetto nei confronti degli altri atleti.
  - ii. Durante le trasferte, gli atleti non accompagnati dai genitori alloggeranno in camere separate maschi/femmine con letti separati e, in caso di atleti minorenni sarà richiesta la presenza di un genitore per camera. Nel caso in cui i genitori non accompagnino i propri figli in trasferta, l'iscrizione alla trasferta implica l'autorizzazione ai Tecnici della Società a seguire i loro figli durante tutto il tempo necessario, dalla partenza all'arrivo, e l'accettazione delle soluzioni più idonee alla

<b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING</b>		
Revisione: 00	Data revisione:	Pag. 7 di 13

realizzazione della stessa.

- iii. Durante le competizioni, i raduni e tutte le manifestazioni in cui gli atleti parteciperanno rappresentando la Società dovranno comportarsi in maniera corretta rispettando le regole e le indicazioni date dai Tecnici, non dovranno prendere iniziative personali, rimanere in gruppo, aiutarsi e sostenersi vicendevolmente.

- i) Spiegare in modo chiaro a coloro che assistono allo svolgimento di gare o manifestazioni sportive, di astenersi da apprezzamenti, commenti e valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva in quanto potrebbero essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona.. Pertanto, i genitori e gli accompagnatori s'impegnano a:
  - i. non esercitare pressioni psicologiche eccessive sugli atleti per il perseguimento dei soli risultati sportivi;
  - ii. accettare e rispettare le decisioni dello staff tecnico evitando qualunque forma di interferenza nelle loro scelte;
  - iii. astenersi da atteggiamenti, frasi o gesti che possano offendere gli atleti in campo e gli allenatori; incoraggiare la lealtà sportiva manifestando un sostegno positivo verso tutti gli atleti;
  - iv. rispettare gli ufficiali e i giudici di gara nella certezza che ogni decisione è presa in buona fede ed obiettivamente.

Nei confronti di tutte le persone che non terranno un comportamento consono saranno adottati provvedimenti sanzionatori da parte del Consiglio Direttivo in base all'entità del danno.

- j) Favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile.
- k) Rendere consapevoli i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità adottando le seguenti misure:
  - i. Affissione presso la sede della Società e pubblicazione sul sito *web* del modello organizzativo e del Codice di condotta adottato e degli eventuali aggiornamenti, integrazioni o modifiche e/o pubblicazione dello stesso sulla homepage del sito della Società;
  - ii. pubblicazione sulla homepage del sito della società del nominativo del Safeguarding nominato dal sodalizio con indicazione del recapito telefonico e/o indirizzo e-mail per poterlo contattare;

Nei confronti di tutte le persone che non terranno un comportamento consono saranno adottati provvedimenti sanzionatori da parte del Consiglio Direttivo in base all'entità del danno, nonché comunicazione del nominativo al Safeguarding nominato dalla Società;

## **TUTELA DEI MINORI**

La Società, quando instaura un rapporto di lavoro, a prescindere dalla forma, con soggetti chiamati a svolgere mansioni comportanti contatti diretti e regolari con minori, è tenuta ad acquisire preventivamente copia del Certificato del Casellario Giudiziale ai sensi della normativa vigente.

È ostativo all'instaurazione e/o alla prosecuzione del rapporto con la Società la presenza di condanne definitive per reati di violenza, contro la persona e/o caratterizzati da finalità di discriminazione o di odio etnico, nazionale, razziale o religioso presente negli elementi costitutivi del reato ovvero sotto forma di circostanze aggravanti, generali o speciali.

A Tutti i "Destinatari", così come sopra individuati, deve essere reso conoscibile, con ogni strumento idoneo pubblicità, il presente "Modello" ed il "Codice Etico e di Condotta".

## **RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI**

Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui Tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D.Lgs. n. 36/2021, la Società nomina un "*Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni*" e lo comunica a tutti gli enti/Federazioni a cui è affiliata, all'atto di affiliazione e riaffiliazione.

Il "*Responsabile Safeguarding*" deve essere nominato nell'ambito della Società tra persone di comprovata

<b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING</b>		
Revisione: 00	Data revisione:	Pag. 8 di 13

moralità e competenza in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere in possesso della cittadinanza italiana;
- b) non aver riportato condanne penali passate in giudicato per reati non colposi a pene detentive superiori ad un anno ovvero a pene che comportino l'interdizione dai pubblici uffici superiori ad un anno;
- c) non aver riportato nell'ultimo decennio, salva riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte delle FSN, delle DSA, degli EPS e del CONI o di organismi sportivi internazionali riconosciuti.

La nomina del "*Responsabile Safeguarding*" è adeguatamente resa pubblica nell'ambito del rispettivo sodalizio (mediante immediata affissione presso la sede e pubblicazione sulla rispettiva homepage, se nella disponibilità della Società, del nominativo e dei contatti) e inserita secondo le procedure previste dalla regolamentazione dell'Organismo Sportivo di affiliazione.

Il "*Responsabile Safeguarding*" viene nominato dal Consiglio Direttivo della Società e dura in carica **un anno** (secondo quanto previsto dall'Organismo Sportivo di affiliazione) e può essere riconfermato.

In caso di cessazione del ruolo di "*Responsabile Safeguarding*", per dimissioni o per altro motivo, il sodalizio provvede entro **tre mesi** alla nomina di un nuovo "*Responsabile Safeguarding*", secondo le procedure previste dalla regolamentazione dell'Organismo Sportivo di affiliazione.

La nomina del "*Responsabile Safeguarding*" può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, con provvedimento motivato dell'organo preposto della Società. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al "*Safeguarding Officer*" dell'Organismo Sportivo di affiliazione. Il sodalizio provvede alla sostituzione con le modalità di cui al precedente comma.

Il "*Responsabile Safeguarding*" è tenuto a:

- a) vigilare sulla corretta applicazione del "*Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati*" dell'Organismo Sportivo di affiliazione FGI nell'ambito del rispettivo sodalizio nonché sulla corretta applicazione e aggiornamento del "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" adottati dallo stesso;
- b) adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza (c.d. "*quick-response*"), per prevenire e contrastare nell'ambito del proprio sodalizio ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
- c) segnalare al "*Safeguarding Officer*" eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
- d) rispettare gli obblighi di riservatezza;
- e) formulare all'organo preposto le proposte di aggiornamento del "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta", tenendo conto delle caratteristiche del sodalizio;
- f) valutare con cadenza quadriennale le misure del "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" adottati dalla Società, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;
- g) partecipare all'attività obbligatoria formativa organizzata dall'Organismo Sportivo di affiliazione.

## DOVERE DI SEGNALAZIONE

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti ai sensi del precedente art. 3 e che coinvolgano Tesserati, specie se minorenni, è tenuto a darne immediata comunicazione al "*Responsabile Safeguarding*". La Società garantisce la riservatezza della segnalazione, dei contenuti della stessa, dell'identità del segnalante e del segnalato, nonché della documentazione allegata all'atto della stessa o successivamente raccolta o elaborate.

Il "segnalante" può far pervenire la propria segnalazione:

- tramite e-mail all'indirizzo istituito e gestito dal "*Responsabile Safeguarding*":  
**safeguarding@pietromicca.it**
- tramite posta facendo pervenire una busta con la dicitura "RISERVATA/PERSONALE": **al**



## MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING

Revisione: 00

Data revisione:

Pag. 9 di 13

**"Responsabile Safeguarding" di società o associazione sportiva APD PIETRO MICCA.**  
All'interno della busta devono essere inserite due buste, al fine di separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione, entrambe sigillate:

- la prima busta con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento. In alternativa alla fotocopia del documento di riconoscimento, riportare un numero telefonico da poter contattare;
  - la seconda busta con la segnalazione.
- oralmente, contattando direttamente il *"Responsabile Safeguarding"* al numero condiviso e pubblicato dalla Società.

Chiunque dovesse sospettare comportamenti rilevanti in violazione delle disposizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice Etico e di Condotta" può confrontarsi direttamente con il *"Responsabile Safeguarding"* della Società.

Qualsiasi segnalazione sarà affrontata con la massima serietà e urgenza. Durante l'accertamento dei fatti oggetto di segnalazione, potranno essere adottate eventuali misure di protezione del minore ove il *"Responsabile Safeguarding"* valuti la ricorrenza del rischio di prosecuzione o reiterazione della violazione oggetto di segnalazione e potranno essere adottate eventuali misure di protezione da qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:

- presentato una denuncia o una segnalazione;
- manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
- reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
- intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di *safeguarding*.

In particolare, sono vietati e sono sanzionati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. In particolare, la segnalazione non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti. Pertanto, è vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'invio di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di segnalazioni di natura discriminatoria;
- l'invio di segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto segnalato.

Le parti coinvolte nella segnalazione saranno informate delle conclusioni dell'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione (fatta salva la garanzia dell'anonimato dell'eventuale vittima o segnalante, laddove prevista per legge) e delle conseguenti azioni intraprese.

Nel caso in cui la situazione oggetto della segnalazione configuri un reato, si procederà d'intesa con i genitori del minore ai quali spettano primariamente le iniziative a tutela in ambito giudiziario, a porre in essere e supportare ogni iniziativa volta alla tutela e protezione della vittima minorenni, nonché - ove non già direttamente attivate dalla famiglia del minore - anche a promuovere eventuali segnalazioni o denunce alle autorità competenti. In ogni caso in cui sarà richiesto, la Società collaborerà pienamente con queste ultime.

### CONTRASTO DEI COMPORAMENTI LESIVI

Per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione, la Società può irrogare sanzioni da modulare in base alla gravità del comportamento tenuto e a seconda del ruolo che il soggetto riveste nella Società.

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente "Modello", inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società, e del "Codice Etico e di Condotta", che ne costituiscono parte integrante, sono definiti illeciti disciplinari. Nei confronti dei collaboratori retribuiti, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

## MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING

Revisione: 00

Data revisione:

Pag. 10 di 13

- richiamo verbale per mancanze lievi: incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per mancanze lievi il collaboratore retribuito che violi, per mera negligenza, le prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice Etico e di Condotta" o adottati, nello svolgimento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice Etico e di Condotta", qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni: incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore retribuito che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale;
- multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione: incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore retribuito che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" con comportamenti quali:
  - l'inosservanza dell'obbligo di informativa al "*Responsabile Safeguarding*";
  - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del "Modello" o del "Codice Etico e di Condotta";
  - la violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15: incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore retribuito che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" e/o violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;
- provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso: incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso il collaboratore retribuito che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompresi fra quelli previsti 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 Safeguarding*" e il "*Safeguarding Officer*" in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

I comportamenti tenuti dai volontari in violazione delle disposizioni del presente "Modello", inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società, e del "Codice Etico e di Condotta", che ne costituiscono parte integrante, sono definiti illeciti disciplinari. Nei confronti dei volontari, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi: incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per mancanze lievi il volontario che violi, per mera negligenza, le prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice Etico e di Condotta" o adottati, nello svolgimento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice Etico e di Condotta", qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni: incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il volontario che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni: incorre nel provvedimento disciplinare dell'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni il volontario che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o leda l'efficacia del presente "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" con comportamenti quali:

## MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING

Revisione: 00

Data revisione:

Pag. 11 di 13

- l'inosservanza dell'obbligo di informativa al "*Responsabile Safeguarding*";
- l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del "Modello" o del "Codice Etico e di Condotta";
- la violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno: incorre nel provvedimento disciplinare dell'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno il volontario che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" e/o violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio della Società, radiazione dello stesso: incorre nel provvedimento disciplinare della rescissione del rapporto di volontariato il volontario che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompresi fra quelli previsti 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 Safeguarding*" e il "*Safeguarding Officer*" in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

I comportamenti tenuti dai tesserati presso la Società in violazione delle disposizioni del presente "Modello", inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società, e del "Codice Etico e di Condotta", che ne costituiscono parte integrante, sono definiti illeciti disciplinari. Nei confronti dei tesserati presso la Società, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi: incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per mancanze lievi il tesserato presso la Società che violi, per mera negligenza, le prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice Etico e di Condotta" o adotti, nello svolgimento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice Etico e di Condotta", qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni: incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il tesserato presso la Società che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni: incorre nel provvedimento disciplinare dell'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni il tesserato presso la Società che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o leda l'efficacia del presente "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" con comportamenti quali:
  - l'inosservanza dell'obbligo di informativa al "*Responsabile Safeguarding*";
  - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del "Modello" o del "Codice Etico e di Condotta";
  - la violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno: incorre nel provvedimento disciplinare dell'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno il tesserato presso la Società che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" e/o violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei

## MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING

Revisione: 00

Data revisione:

Pag. 12 di 13

confronti del segnalante;

- espulsione dalla Società: incorre nel provvedimento disciplinare dell'espulsione dalla Società il tesserato presso la Società che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompresi fra quelli previsti 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 Safeguarding" e il "Safeguarding Officer" in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

I comportamenti tenuti da coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società in violazione delle disposizioni del presente "Modello", inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società, e del "Codice Etico e di Condotta", che ne costituiscono parte integrante, sono definiti illeciti disciplinari. Possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi: incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per mancanze lievi il soggetto fisico o giuridico che, a qualsiasi titolo, intrattiene rapporti con la Società, violi, per mera negligenza, le prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice Etico e di Condotta" o adottati, nello svolgimento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente "Modello" e nel "Codice Etico e di Condotta", qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni: incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il soggetto fisico o giuridico che, a qualsiasi titolo, intrattiene rapporti con la Società, risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni: incorre nel provvedimento disciplinare dell'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni il soggetto fisico o giuridico che, a qualsiasi titolo, intrattiene rapporti con la Società, risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o leda l'efficacia del presente "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" con comportamenti quali:
  - l'inosservanza dell'obbligo di informativa al "Responsabile Safeguarding";
  - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del "Modello" o del "Codice Etico e di Condotta";
  - la violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno: incorre nel provvedimento disciplinare dell'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno il soggetto fisico o giuridico che, a qualsiasi titolo, intrattiene rapporti con la Società, risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" e/o violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;
- interruzione del rapporto con la Società: incorre nel provvedimento disciplinare dell'interruzione del rapporto con la Società il soggetto fisico o giuridico che, a qualsiasi titolo, intrattiene rapporti con la Società, eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompresi fra quelli previsti 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 Safeguarding" e il "Safeguarding Officer" in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

<b>MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING</b>		
Revisione: 00	Data revisione:	Pag. 13 di 13

### **DIFFUSIONE E ATTUAZIONE**

La Società, anche avvalendosi del supporto del *"Responsabile Safeguarding"*, si impegna alla pubblicazione e alla capillare diffusione del presente "Modello" e del "Codice Etico e di Condotta" tra i "Destinatari", alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme nonché alla condivisione di materiale informativo finalizzato alla sensibilizzazione sulla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e all'acquisizione della consapevolezza da parte dei tesserati dei propri diritti, obblighi e tutele.

La Società pianifica e organizza programmi di formazione volti a far conoscere i principi fondamentali da rispettare e le politiche di prevenzione adottate, dalla Società stessa e dall'Organismo Sportivo di affiliazione, anche in conformità a quanto indicato nei *"Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione"* emanati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di *Safeguarding*.

Il presente "Modello" è pubblicato sul sito internet della Società, se nella sua disponibilità, e affisso presso le sedi della stessa ed è portato a conoscenza di tutti i soggetti di cui all'art. 2, qualunque sia il motivo del rapporto, al momento in cui si instaura il rapporto con la Società che ne richiederà il rispetto prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari o contrattuali.

### **NORME FINALI**

Il presente "Modello" è aggiornato dall'organo direttivo della Società con cadenza almeno quadriennale e ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di *safeguarding* ovvero le sue raccomandazioni nonché eventuali modifiche e integrazioni delle disposizioni dell'Organismo Sportivo di affiliazione FIGI.

Eventuali proposte di modifiche al presente "Modello" dovranno essere sottoposte ed approvate dall'organo direttivo della Società.

Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto dell'Organismo Sportivo di affiliazione FIG, dal "Codice Etico e di Condotta", da tutta la normativa interna approvata dal Consiglio dell'Organismo Sportivo di affiliazione, inclusi il *"Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati"*, dal *"Codice di Comportamento sportivo"* approvato dal CONI.

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