



Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001

## ***PARTE SPECIALE SF***

# ***REGOLAMENTO SAFEGUARDING***

D.Lgs. n. 39/2021 per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni nell'attività Sportiva

**S.S.D. FC Matera a.r.l. – PARTE SPECIALE SAFEGUARDING**  
Redatto e Approvato in data 29 Agosto 2024



## 1. Premessa

La presente Parte Speciale SF è costituita dal Regolamento Safeguarding, in base al dettato dell'art. 16, comma 4, del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, che prevede che le Associazioni e le Società sportive affiliate già dotate di un modello organizzativo e di gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 lo integrano con i modelli organizzativi e i codici di condotta ai fini della tutela delle persone vulnerabili.

La Società, infatti, è consapevole che le violenze e gli abusi nello sport possono colpire emotivamente, oltre che fisicamente, gli atleti, con conseguenze anche per la propria affidabilità e reputazione. In tal senso, il Matera F.C. è ferma nel condannare ogni condotta discriminatoria o che possa integrare molestie o abusi, in qualsiasi forma perpetrati. L'impegno per la prevenzione di tali comportamenti è massimo e si esplica ad ogni livello.

Il Matera F.C. non tollererà alcuna tipologia di discriminazione e violenza poste in essere nei confronti dei propri tesserati, ripudiando ogni distinzione basata sul genere, sull'etnia, sulla fede religiosa, sull'orientamento sessuale o sulle disabilità.

Il fine ultimo del presente documento è quello di garantire la massima inclusività nello sport, che deve essere praticato in un ambiente sicuro, rispettoso, equo e libero da ogni forma di violenza, specie verso gli atleti, soprattutto se minori e particolarmente vulnerabili.

Con l'adozione del Regolamento Safeguarding, la Società rispetta l'obbligo, previsto dal D.lg. n. 39/2021 di adottare modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Inoltre, tale regolamento è rilevante ai sensi dell'art. 33, D.lgs. n. 36/2021, che prevede che ai minori che praticano attività sportiva si applica quanto previsto dal decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 39, recante attuazione della direttiva 2011/93/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 2011, relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile.

## 2. Finalità

Il presente documento 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'attività sportiva e non svolta dal Matera F.C..

La Società riconosce il fondamentale diritto dei Tesserati ad essere trattati con rispetto e dignità, nonché ad 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 deve essere considerato quale valore fondamentale e prevalente, anche rispetto al risultato sportivo.



### 3. Obiettivi

La Società, con il presente documento, intende garantire il rispetto dei seguenti obiettivi:

- informazione dei Tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- promozione del diritto ad un trattamento dignitoso ed equo, del diritto alla salute e al benessere psico-fisico, nonché del diritto ad essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza o discriminazione;
- 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, valorizzando le diversità;
- attuazione di adeguate misure, procedure e politiche di Safeguarding, conformemente a quanto disposto dalla Linee Guida della Federazione e dal Safeguarding Officer della F.I.G.C., che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di Tesserati minori;
- gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- 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;
- la partecipazione delle Affiliate e dei tesserati alle iniziative organizzate dagli Enti di affiliazione nell'ambito delle politiche di Safeguarding adottate;
- il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di Safeguarding delle rispettive Affiliate.
- Il presente documento 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" della F.I.G.C. e le sue Linee Guida.
- Con riferimento a quanto sopra, la Società si impegna a:
  - assicurare un ambiente, sia in campo che fuori, ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona;
  - 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;
  - prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino minorenni;
  - segnalare senza indugio ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza;
  - confrontarsi con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni del Società ove sia abbia il sospetto che possano essere poste in essere condotte rilevanti ai sensi del presente documento;
  - far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
  - 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;
  - ottenere, in caso di atleti minorenni, e conservare l'autorizzazione scritta dagli esercenti la responsabilità genitoriale qualora siano programmate sedute di allenamento singole e/o in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non sia usualmente frequentata;

**S.S.D. FC Matera a.r.l. – PARTE SPECIALE SAFEGUARDING**

Redatto e Approvato in data 29 Agosto 2024



- prevenire, durante gli allenamenti e durante le partite, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo;
- 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;
- favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile.

## 4. Destinatari

I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono tutti i tesserati della Società, sia maggiorenni che minorenni.

Il presente documento si applica inoltre a tutti i Destinatari del Modello di Organizzazione e Gestione 231 del Matera F.C. e, più in generale, a tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato o rapporti di altro titolo con la società.

## 5. Funzioni e responsabilità

Nell'applicazione delle disposizioni di cui al presente documento, vengono in rilievo le seguenti funzioni:

- CdA: adozione del Regolamento e nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni
- Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni: vigilanza sulla corretta attuazione del regolamento e gestione delle situazioni di crisi
- OdV: destinatario dei flussi informativi sulla corretta attuazione del regolamento

Tutti i soggetti destinatari del Modello, i Tesserati, gli Atleti, gli allenatori e lo staff sono tenuti al rispetto della normativa e sono responsabili per le violazioni del presente documento.

## 6. Fattispecie rilevanti

In ossequio alle Linee Guida, si prevedono e prendono in considerazione le seguenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione:

- A. l'abuso fisico;
- B. l'abuso psicologico;
- C. l'abuso di matrice religiosa;
- D. la molestia sessuale;
- E. l'abuso sessuale;
- F. la negligenza;
- G. l'incuria;
- H. il bullismo, il cyberbullismo;
- I. i comportamenti discriminatori.

Più precisamente, con tali definizioni devono intendersi, nel dettaglio:

- A. 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

**S.S.D. FC Matera a.r.l. – PARTE SPECIALE SAFEGUARDING**

Redatto e Approvato in data 29 Agosto 2024



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;

- B. 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;
- C. 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;
- D. 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;
- E. 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;
- F. 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;
- G. per "incuria", la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- 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 al punto 2 e degli obiettivi di cui al punto 3.



## 7. Principi attuativi

Oltre al rispetto dei principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso violenza e discriminazione già richiamati anche nel Codice Etico e di Condotta adottato dalla Società, sono previste politiche per la prevenzione di qualsiasi tipo di abuso, violenza o discriminazione nell'attività sportiva.

Più precisamente, la Società si impegna a:

Effettuare ad ogni rinnovo di contratto il controllo del casellario e dei carichi pendenti di allenatori, tecnici, dipendenti, medici e altri soggetti a contatto con gli atleti;

- Regolamentare la condotta di tecnici e di tutto lo staff anche medico, se presente, a contatto con gli atleti durante gli allenamenti e le partite con specifico riferimento alla separazione degli spogliatoi tra tecnici e atleti, allo svolgimento delle visite mediche e alle sedute di allenamento individuale;
- Indicare il comportamento corretto da adottare durante le trasferte in Italia e all'estero in relazione ai rapporti tra tecnici e staff -anche medico- con gli atleti (ad esempio: sistemazione in hotel, spostamenti della squadra e in generale ai rapporti tra atleti e tecnici al di fuori dell'allenamento e delle singole partite "fuori casa");
- Previsione di specifiche cautele nel caso in cui si tratti di atleti minori, sia durante le trasferte che durante gli allenamenti e le gare, che prevedano sempre il consenso scritto dei genitori;
- Vietare ad allenatori e staff di svolgere allenamenti singoli o al di fuori dei giorni e orari previsti per la squadra;
- Laddove l'allenamento individuale fosse necessario per la preparazione dell'atleta o per il recupero di allenamenti persi, ovvero per il recupero fisico in seguito a malattie o infortuni, organizzare l'incontro con la presenza di almeno due tecnici e, se si tratta di atleti minori, alla presenza di almeno uno dei genitori o l'autorizzazione scritta degli stessi;
- Prevedere che allenatori e staff sia in allenamento che in trasferta, utilizzino bagni, spogliatoi, stanze e altri spazi appositamente dedicati e non in condivisione con gli atleti;
- Affiancare durante gli spostamenti degli atleti in trasferta, durante gli allenamenti ed in tutte le occasioni in cui il tecnico accompagni gli atleti a casa almeno un altro membro dello staff all'allenatore.
- Prevedere l'obbligo di richiedere e di conservare le autorizzazioni scritte, per i casi di cui al punto precedente, se si tratta di atleti minorenni;
- Richiedere l'impegno di tutti gli atleti, maggiorenni e minorenni, del Codice Etico e di Condotta, in cui sono riportati i principi fondamentali di non discriminazione e non violenza nell'ambito di allenamenti, condivisione di spazi comuni come gli spogliatoi e in generale rapporti con gli atleti della propria e dell'altra squadra;
- Istruire e formare adeguatamente allenatori e staff tecnico sulla necessità di rispettare il Codice Etico e di Condotta, in cui sono riportati i principi fondamentali di non discriminazione e non violenza nell'ambito di allenamenti, condivisione di spazi comuni come gli spogliatoi e in generale rapporti con gli atleti anche di altre squadre;
- Istruire e formare atleti, maggiorenni e minorenni, allenatori e staff sul corretto comportamento da tenere in allenamento, che non deve mai sfociare in episodi di violenza e discriminazione (come previsto dalle Regole Atleti consegnate ad inizio stagione);
- Prevedere la possibilità di accedere a programmi di supporto psicologico a richiesta degli atleti, maggiorenni o minorenni, che ne dovessero fare richiesta.

La Società si impegna, inoltre, a svolgere incontri formativi periodici volti a far conoscere ai propri tesserati i principi fondamentali da rispettare e le politiche di prevenzione adottate 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 Coni per le politiche di Safeguarding.

**S.S.D. FC Matera a.r.l. – PARTE SPECIALE SAFEGUARDING**

Redatto e Approvato in data 29 Agosto 2024



Gli incontri periodici (almeno semestrali) di cui al paragrafo precedente sono obbligatori per i tesserati e, a fronte della partecipazione agli stessi, verranno forniti attestati di partecipazione.

## 8. Obblighi

Il presente documento è volto al rispetto dei seguenti obblighi:

- tutela dei diritti di cui al punto 3 e di attuazione delle finalità di cui al punto 2;
- la creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo per tutti i tesserati;
- la rimozione degli ostacoli che impediscano l'espressione delle potenzialità degli atleti o la realizzazione di un ambiente sportivo sano, sicuro e inclusivo;
- per la prevenzione concreta dei rischi di abuso, violenza e discriminazione, considerate le caratteristiche della Società e delle persone tesserate, in particolare se minori;
- la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile e delle specificità di ogni disciplina sportiva.

## 9. 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 tenuto a richiedere preventivamente copia del certificato del casellario giudiziale ai sensi della normativa vigente.

## 10. Nomina del 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 del 28 febbraio 2021, la Società ha nominato un Responsabile interno contro abusi, violenze e discriminazioni.

La Società garantisce che il Soggetto incaricato di tale ruolo abbia la competenza, nonché l'autonomia e l'indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale, necessarie per la funzione. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve essere nominato tra persone di comprovata moralità e competenza in possesso dei seguenti requisiti:

- 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;
- 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 è adeguatamente resa pubblica (mediante immediata affissione presso la sede e pubblicazione sulla rispettiva homepage,) e comunicata al Responsabile federale delle politiche di Safeguarding (Safeguarding Officer), secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

Il Responsabile dura in carica tre anni e può essere riconfermato.

La nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, con provvedimento motivato dell'organo d'indirizzo della Società. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva comunicazione al Safeguarding Officer della F.I.G.C.. La Società può provvedere alla sostituzione con le modalità di cui al paragrafo precedente.

Il Responsabile è tenuto a:

**S.S.D. FC Matera a.r.l. – PARTE SPECIALE SAFEGUARDING**

Redatto e Approvato in data 29 Agosto 2024



- vigilare sulla corretta applicazione del “Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni” della F.I.G.C. presso il Matera F.C., nonché sulla corretta applicazione e aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell’attività sportiva e dei Codici di condotta adottati dagli stessi;
- adottare le opportune iniziative, anche con carattere d’urgenza (c.d. “quick-response”), per prevenire e contrastare nell’ambito della Società ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
- segnalare al Safeguarding Officer eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
- rispettare gli obblighi di riservatezza con riferimento a tutti i soggetti coinvolti;
- formulare all’organo preposto le proposte di aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell’attività sportiva e dei Codici di condotta, tenendo conto delle caratteristiche del sodalizio;
- valutare annualmente le misure dei Modelli organizzativi e di controllo dell’attività sportiva e dei Codici di condotta nell’ambito del proprio Società, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d’azione al fine risolvere le criticità riscontrate;
- partecipare all’attività obbligatoria formativa organizzata da F.I.G.C..

È garantito l’accesso di tale Responsabile nonché del Responsabile per le politiche di Safeguarding federale 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.

## 11. Doveri di segnalazione

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti ai sensi dei precedenti punti 3 e 5 e che coinvolgano Tesserati, specie se minorenni, è tenuto a darne immediata comunicazione al Procuratore Federale e/o al Safeguarding Officer che funge da tramite.

Chiunque sospetta comportamenti rilevanti ai sensi del presente Regolamento può confrontarsi con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni individuato dalla Società o direttamente con il Safeguarding Officer della F.I.G.C..

La Società prevede, inoltre, specifiche politiche di segnalazione di eventuali abusi, violenze o discriminazioni, garantendo la riservatezza e l’anonimato per il segnalante: in tal senso, la Società è dotata di un sistema di segnalazione conformemente alle prescrizioni della normativa in materia di whistleblowing.

Tale canale può essere utilizzato per segnalare le violazioni del presente regolamento e del Codice etico e di condotta (con la posta ordinaria o raccomandata indirizzata alla sede della società o con l’incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni-whistleblowing).

Il Gestore delle segnalazioni, quando riceve una segnalazione in materia di Safeguarding, informa il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, mantenendo riservata l’identità del segnalante.

Inoltre, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può fungere da tramite per le segnalazioni dei tesserati e degli altri destinatari del presente documento, limitatamente ai comportamenti in violazione degli obblighi descritti nel presente documento (punto 3) o per la commissione delle condotte previste al punto 5.

Il Responsabile contro abusi, violenze o discriminazioni, comunica la ricezione delle eventuali segnalazioni all’OdV, avendo cura di mantenere riservata l’identità delle persone coinvolte.

Nel caso di una denuncia che coinvolga un minore come presunta vittima, i genitori o il tutore legale del minore devono essere informati, a condizione che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza di tale minore.





## 12. Diffusione ed attuazione

La Società, anche avvalendosi del supporto del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, si impegna alla pubblicazione e alla capillare diffusione del presente documento e del Codice Etico e di condotta tra i propri Tesserati, i collaboratori e i volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva.

Il presente documento è pubblicato sul sito internet della Società, è affisso presso la sede ed è portato a conoscenza di tutti i collaboratori, qualunque sia il motivo della collaborazione, al momento in cui si instaura con la Società il rapporto che ne richiederà il rispetto prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari o contrattuali.

## 13. Attività ispettiva e di impulso dell'OdV

L'attività dell'Organismo di Vigilanza è svolta in stretta collaborazione con il Responsabile Safeguarding interno, individuabile come funzione responsabile per l'area di rischio contemplata dalla presente Parte Speciale.

Pertanto, dovranno essere previsti flussi informativi costanti tra tale soggetto e l'Organismo di Vigilanza al fine di ottimizzare le attività di verifica.

I controlli effettuati dall'OdV sono diretti a verificare la conformità delle attività aziendali ai principi espressi nella presente Parte Speciale e, in particolare, alle procedure interne in essere e a quelle che saranno adottate in futuro, in attuazione della presente Parte Speciale.

## 14. Norme finali

Il presente documento 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, le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di Safeguarding ovvero le sue raccomandazioni, nonché le eventuali modifiche e integrazioni delle disposizioni della F.I.G.C..

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

Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dal Modello di Organizzazione e Gestione 231 della Società, dallo Statuto della F.I.G.C., da tutta la normativa endo-federale approvata dal Consiglio Federale della Federazione, inclusi il Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni e il Codice Etico, dal Codice di Comportamento sportivo approvato dal CONI.

Il presente Regolamento, è stato approvato dall'organo direttivo, con entrata in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.