

A.S.D. BASTIA CALCIO 1924

Piazza Armando Serlupini, snc

06083 - BastiaUmbra

**MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO
DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA**

*in attuazione del D. Lgs. 28.02.2021, n. 39 e in conformità con la Delibera n. 255 del
25 luglio 2023 della Giunta Nazionale del CONI e con le "Linee Guida FIGC" adottate
con C.U. n. 87/A del 31.08.2023*

approvato dal Consiglio Direttivo del 29.08.2024

INTRODUZIONE

L'Associazione A.S.D. Bastia Calcio 1924 (più avanti anche "Associazione" o "Bastia Calcio"), con Codice Fiscale 03156630547 e sede in Piazza Armando Serlupini, snc, 06083 - Bastia Umbra (PG) è ente senza scopo di lucro, che opera per fini sportivi, educativi, ricreativi e culturali per l'esclusivo soddisfacimento di interessi collettivi.

Il Bastia Calcio, nel perseguimento delle suddette finalità, si propone di:

- a) esercitare in via stabile e principale l'organizzazione e gestione delle attività sportive dilettantistiche, con particolare riferimento alla disciplina del calcio;
- b) esercitare, ai sensi dell'art. 9 D. Lgs. 36 del 28.02.2021, attività diverse da quelle principali, purché in via secondaria e strumentale ad esse, ivi comprese la gestione e conduzione di beni immobili adibiti all'esercizio dell'attività di cui al punto a), l'intrattenimento di rapporti con istituti di credito, la somministrazione di alimenti e bevande a favore dei soli soci e tesserati, attività di carattere motorio-sportivo, ludico, associativo, ricreativo, culturale ed educativo e comunque compatibili con l'attività dell'associazione.

L'Associazione non ha alcun fine di lucro e non procede alla distribuzione, nemmeno in via indiretta, di utili e avanzi di gestione, fondi e riserve comunque denominati, a soci o associati, lavoratori e collaboratori, amministratori e altri componenti di organi sociali, anche nel caso di recesso o di qualsiasi altra ipotesi di scioglimento individuale del rapporto. Essa destina gli eventuali utili e avanzi di gestione allo svolgimento dell'attività statutaria o all'incremento del proprio patrimonio, ai sensi dell'art. 8 D. Lgs. 36 del 28.02.2021.

PREMESSA

Il presente Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva (più avanti anche "Modello" o "MOCAS") è predisposto dall'Associazione A.S.D. Bastia Calcio 1924, come previsto dall'art. 16, c. 2 D. Lgs. 28.02.2021, n. 39 e in conformità con le disposizioni di cui al D.Lgs. 28.03.2021, n. 36 e con le disposizioni emanate in materia dal CONI, dalla FIGC, dalla UEFA e dalla FIFA, tra le quali, in particolare, la Delibera n. 255 del 25 luglio 2023 della Giunta Nazionale del CONI e le "Linee Guida FIGC" adottate con C.U. n. 87/A del 31.08.2023.

Il Modello si applica a chiunque partecipi, con qualunque funzione e a qualsiasi titolo, all'attività della ASD Bastia Calcio 1924, indipendente dalla disciplina sportiva praticata, ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogniqualvolta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dalla FIGC e dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, dalla UEFA e dalla FIFA e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*.

Il presente modello integra e non sostituisce il Regolamento per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni adottato dalla FIGC, pubblicato con C.U. F.I.G.C. n. 68/A del 24.08.2024 (Allegato A).

Art. 1

FINALITÀ

1. Il presente Modello disciplina gli strumenti per garantire che l'attività della ASD Bastia Calcio 1924 si svolga in un contesto e in un ambiente inclusivi, che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tesserati e tesserate, in particolare minori, e garantiscano la loro uguaglianza, oltre che l'equità, nella valorizzazione delle diversità: tutelandone al contempo l'integrità fisica e morale.
2. L'Associazione, con l'adozione del presente Modello, appresta gli strumenti che consentano di promuovere i diritti elencati al successivo art. 2: rendendo, al contempo, i propri tesserati e tesserate - maggiorenni e minorenni - consapevoli dei loro diritti e delle relative tutele (nello specifico, misure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e relative procedure di segnalazione), oltre che dei loro doveri, obblighi e responsabilità.
3. Con il MOCAS sono individuate e attuate adeguate misure, procedure e politiche di *safeguarding* - anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile Federale delle Politiche di *Safeguarding* e con il Regolamento FIGC - che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati e tesserate minorenni: misure finalizzate pure alla gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione dei segnalanti. A tale fine, promuovendo anche la partecipazione di tesserati e tesserate del Bastia Calcio alle iniziative organizzate dalla FIGC nell'ambito delle politiche di *safeguarding*.

4. Il presente Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva deve essere pubblicato sulla *homepage* del sito dell'Associazione, affisso nella sede della medesima nonché comunicato agli Uffici addetti della F.I.G.C., insieme alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, che dovrà intervenire entro il 31.12.2024.

Art. 2

DIRITTI DI TESSERATI E TESSERATE

1. Tutti i tesserati e le tesserate dell'ASD Bastia Calcio 1924 hanno il diritto fondamentale di essere trattati/e con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati/e da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

2. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati e delle tesserate costituisce un valore prevalente rispetto al risultato sportivo e pertanto tutti i tesserati e le tesserate hanno il diritto a svolgere l'attività sportiva in un ambiente consono e degno, nonché rispettoso dei diritti della personalità e della salute.

Art. 3

AMBITO DI APPLICAZIONE

1. I soggetti tenuti al rispetto del presente Modello sono:

- a) i tesserati e affiliati FIGC presso l'Associazione, ai sensi di quanto disciplinato dalla normativa endofederale e dal Regolamento FIGC per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni;
- b) tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con l'Associazione;
- c) tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con l'Associazione.

2. Ai fini del presente Modello, assumono rilievo le condotte tenute nell'ambito dell'attività federale e a questa connesse, ivi compreso lo svolgimento delle attività sportive.

3. Le condotte rilevanti, come previste dal successivo art. 4, possono essere tenute in ogni forma e/o modalità, ivi comprese (ma non solo):

- a. di persona;
- b. tramite modalità informatiche, sul *web* e attraverso messaggi, *e-mail*, *social network* e *blog*.

4. Le norme federali vietano qualsiasi tipo di comportamento violento e discriminatorio e prevedono sanzioni disciplinari in caso di violazioni di detti divieti.

Art. 4

CONDOTTE RILEVANTI

1. Ai fini dell'applicazione del presente Modello, costituiscono condotte rilevanti (in quanto costituenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione):

- a) l'abuso psicologico;
- b) l'abuso fisico;
- c) la molestia sessuale;
- d) l'abuso sessuale;
- e) la negligenza;
- f) l'incuria;
- g) l'abuso di matrice religiosa;
- h) il bullismo, il *cyberbullismo*;
- i) i comportamenti discriminatori.

2. Ai fini del comma precedente, si intendono:

a) per "abuso psicologico", qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato e della tesserata, 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 o tesserata 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 e atlete ammalati/e, infortunati/e 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 o una tesserata a porre in essere condotte sessuali inappropriata o indesiderate, o nell'osservare il tesserato o la tesserata in condizioni e contesti non appropriati;

e) per "negligenza", il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato o tesserata, 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 e della tesserata;

f) per "incuria", la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

g) per "abuso di matrice religiosa", l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;

h) per "bullismo, cyberbullismo", qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i *social network* o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati e tesserate con lo scopo di esercitare su di essi un potere o un dominio. 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* socio-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

3. Costituiscono altresì condotte rilevanti tutti quei comportamenti ulteriori che siano ostativi al raggiungimento delle finalità di cui all'art. 1.

Art. 5

OBBLIGHI DEI TESSERATI

1. I tesserati e le tesserate sono tenuti/e a uniformare i propri comportamenti alle seguenti linee guida:

- a) creare un ambiente sano, sicuro e inclusivo per tutti i soggetti coinvolti;
- b) riservare ad ogni tesserato e tesserata adeguati attenzione, impegno, rispetto e dignità;
- c) prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare interesse a circostanze che riguardino soggetti minorenni, segnalando, in tal caso e senza ritardo, la circostanza agli esercenti la responsabilità genitoriale

e/o al responsabile tecnico / allenatore del minore e alla Commissione Federale Responsabile delle Politiche di *Safeguarding* (più avanti anche "Commissione");

d) confrontarsi con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dell'Associazione ove sia abbia il sospetto che possano essere poste in essere condotte rilevanti ai sensi del presente Modello;

e) programmare allenamenti adeguati nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo di allievi e allieve, tenendo in considerazione anche i loro interessi e bisogni;

f) porre attenzione, in occasione delle trasferte, a soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati. In caso di atleti o atlete minorenni, sono da adottare ancora maggiori cautele e devono essere acquisite tutte le autorizzazioni scritte da parte di chi esercita la responsabilità genitoriale sul minore;

g) informare costantemente gli esercenti la responsabilità genitoriale della programmazione degli allenamenti;

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

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

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

k) assicurare la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile e della specificità dell'attività sportiva praticata;

l) 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;

m) favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile;

n) contribuire alla diffusione di indicazioni e *vademecum* predisposti dalla Federazione di appartenenza e, in particolare, dalla LND sulle materie che determinano disagio sui singoli atleti (tra gli altri, https://animenta.org/wp-content/uploads/2024/03/Tavola_70x100.pdf);

o) garantire la partecipazione degli esercenti la responsabilità genitoriale e/o dei tutori di atleti e atlete minorenni alla vita dell'associazione, coinvolgendoli pure nelle scelte organizzative riguardanti la pratica sportiva;

p) comportarsi con tutti gli altri tesserati e tesserate, nei confronti dei Giudici di Gara e dei volontari durante l'attività sportiva e le manifestazioni agonistiche in modo rispettoso della dignità personale e della altrui sensibilità e del decoro, accettando le decisioni dei soggetti aventi posizione di garanzia e controllo secondo l'ordinamento sportivo ed esercitando il legittimo diritto di critica in modo leale, educato e senza alimentare la cultura del sospetto.

Art. 6

TUTELA DEI MINORI – CERTIFICAZIONI PER I COLLABORATORI

1. L'Associazione, 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 a richiedere preventivamente copia del certificato del casellario giudiziale ai sensi della normativa vigente.
2. Ogni collaboratore, dirigente, associato e volontario che svolge la propria attività per l'Associazione a contatto con minori deve visionare e sottoscrivere il Codice di condotta a tutela dei minori.

Art. 7

USO DEGLI SPAZI DELL'ASSOCIAZIONE

1. Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all'Associazione durante gli allenamenti e le sessioni gara di tesserati e tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati.
2. Presso le strutture in gestione o in uso all'Associazione devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio e per l'abbattimento delle barriere architettoniche.
3. Durante le sessioni di allenamento o di gara è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete dell'ASD Bastia Calcio.
4. Durante le sessioni di allenamento o di gara non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e, comunque, solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettivo/relazionale.
5. In caso di necessità, ferma restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito al medico sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara o, in loro assenza, a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa. Se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera): la presenza del genitore è obbligatoria qualora sia coinvolto un atleta minorenne. Gli operatori sanitari o i medici sportivi che riscontrino segni e/o indicatori di lesioni, violenze e/o abuso sono tenuti a inviare una immediata segnalazione a mezzo e-mail al Responsabile *safeguarding*, oltre che alla Commissione Federale responsabile delle politiche *safeguarding*, secondo la procedura da quest'ultima individuata.

Art. 8

TRASFERTE

1. In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, gli atleti e le atlete saranno accompagnati da tecnici, dirigenti o altri accompagnatori. Agli atleti dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti dello stesso genere, 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.
2. Gli atleti e le atlete minorenni possono partecipare alle trasferte che comportino uno o più pernottamenti solo con il consenso degli esercenti la responsabilità genitoriale.
3. Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente Modello.

Art. 9

TUTELA DELLA PRIVACY

1. A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci dell'Associazione all'atto dell'iscrizione / tesseramento - e comunque ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali - deve essere sottoposta l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR).
2. I dati raccolti devono essere gestiti e trattati secondo le modalità descritte nel suddetto Regolamento 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. In particolare, le categorie particolari di dati personali (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) 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.
3. L'Associazione, fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione / tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti tesserati e tesserate prodotte durante le sessioni di allenamento e gara, ma non è consentita produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per tesserati e tesserate.
4. La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dall'Associazione contenente dati personali di tesserati e tesserate, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati. In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione, data *breach* ecc. deve essere data tempestiva

comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare del trattamento dei dati personali. Se la violazione dei dati personali comporta un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche, deve esserne data comunicazione anche all'autorità Garante per la protezione dei dati personali.

5. 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. 10

INCLUSIVITÀ

1. L'Associazione garantisce a tutti i propri tesserati e tesserate e ai tesserati e tesserate di altre associazioni e società sportive dilettantistiche 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.
2. L'Associazione si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, a garantire il diritto allo sport agli atleti con disabilità fisica o intellettuale-relazionale, integrando suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo dei tesserati per il Bastia Calcio loro coetanei.
3. L'Associazione si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la partecipazione di suddetti atleti alle proprie attività 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.

Art. 11

RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

1. Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione su tesserati e tesserate, 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, l'Associazione nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (più avanti anche "Responsabile *safeguarding*" o "Responsabile") e lo comunica alla FIGC.
2. Il Responsabile *safeguarding* deve essere nominato dal Consiglio Direttivo dell'Associazione (che vi provvede con la maggioranza prevista dall'art. 19 dello Statuto) tra persone di comprovata moralità e competenza in possesso dei seguenti requisiti:
 - a. essere regolarmente tesserato FIGC;
 - b. essere in possesso della cittadinanza italiana;
 - c. 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;

d. non aver riportato nell'ultimo decennio, salva riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte degli Organi di Giustizia FIGC, CONI, UEFA, FIFA;

3. La nomina del Responsabile è adeguatamente resa pubblica nell'ambito dell'Associazione mediante immediata affissione del nominativo e dei contatti presso la sede della stessa e pubblicazione sulla *homepage* del sito *web*: la nomina è altresì comunicata alla Federazione a mezzo dei canali a ciò predisposti.

4. Il Responsabile dura in carica 4 anni e può essere riconfermato.

5. In caso di cessazione del ruolo di Responsabile *safeguarding* per dimissioni o per altro motivo, l'Associazione provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile.

6. La nomina di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, con provvedimento motivato del Consiglio Direttivo. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al *Safeguarding Office* della FIGC. L'Associazione provvede alla sostituzione con le modalità di cui al precedente comma.

7. Il Responsabile è tenuto a:

a) vigilare sulla corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati della FIGC nell'ambito dell'Associazione nonché sulla corretta applicazione e aggiornamento del Modello organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e del Codice di Condotta adottato;

b) adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza (c.d. "*quick-response*"), per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;

c) segnalare alla Commissione FIGC eventuali condotte rilevanti e fornire alla stessa ogni informazione o documentazione richiesta;

d) formulare al Consiglio Direttivo le proposte di aggiornamento del Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e del Codice di condotta;

e) valutare annualmente le misure del MOCAS e del Codice di Condotta, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;

f) partecipare all'attività obbligatoria formativa organizzata dalla FIGC.

Art. 12

CONTRASTO DEI COMPORAMENTI LESIVI E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

1. In caso di presunti comportamenti lesivi (come da descrizione contenuta nel precedente art. 4) posti in essere da tesserati o tesserate o da persone terze, nei confronti di altri tesserati o tesserate, soprattutto se minorenni, deve tempestivamente essere indirizzata una segnalazione al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo *e-mail* indicato nel provvedimento di nomina del Responsabile (le chiavi

di accesso a tale indirizzo *e-mail* saranno in possesso esclusivamente del Responsabile). Nel periodo intercorrente tra l'adozione del presente Modello e la nomina del Responsabile, le segnalazioni dovranno essere indirizzate al Tecnico responsabile della squadra o del settore di riferimento del tesserato o della tesserata coinvolti e dovranno pervenire all'interno di busta chiusa da consegnare nelle mani del ricevente. L'incontro con il ricevente potrà essere concordato con il mezzo ritenuto più agevole e/o opportuno dal segnalante.

2. La segnalazione deve contenere:

- una descrizione precisa dei fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione del/i segnalato/i quale/i persona/e responsabile/i della/e violazione/i oggetto della segnalazione, nonché eventuali altri soggetti coinvolti e/o che possono riferire sui fatti;
- l'indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di segnalazione;
- tutti gli elementi utili alla ricostruzione dei fatti e all'accertamento della fondatezza della segnalazione.

3. La segnalazione viene gestita dall'Associazione e dai soggetti responsabili nei termini che seguono:

I) Analisi preliminare. I riceventi la segnalazione dovranno verificare che la stessa abbia ad oggetto le condotte indicate all'art. 4.

II) Adozione di provvedimenti di *quick - response*. I riceventi la segnalazione, in qualunque modo acquisita, adottano ogni iniziativa ritenuta necessaria, anche in via d'urgenza (provvedimenti di *quick - response*), per: prevenire tutte le forme di abuso, violenza e discriminazione eliminando ogni forma di pericolo; realizzare l'immediata cessazione delle forme di abuso in corso; evitare ogni possibile reiterazione della violazione, operando eventualmente a supporto della vittima. Tali misure possono essere adottate anche in attesa dell'intervento degli altri organi di giustizia e a prescindere dall'effettuazione dell'istruttoria relativa alla segnalazione. In ogni caso, i provvedimenti di *quick - response* devono rispettare il principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni e qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psicofisiche della vittima), ferme restando le procedure e le sanzioni previste dal Codice di Giustizia Sportiva.

III) Istruttoria e accertamento della segnalazione. L'obiettivo della fase di accertamento della segnalazione è di procedere con le verifiche, le analisi e le valutazioni specifiche per riscontrare l'avvenuta violazione del Modello e/o del Codice di Condotta nonché la commissione delle fattispecie che in qualunque modo possano configurare una ipotesi di abuso psicologico, abuso fisico, molestie e abusi sessuali, negligenza, incuria, abuso di matrice religiosa, bullismo e *cyberbullismo* e qualsivoglia comportamento discriminatorio; ferme restando le eventuali indagini della Procura Federale e/o degli altri organi di giustizia ordinaria. Ove la segnalazione sia effettuata con un grado di dettaglio non sufficiente a consentire di identificare elementi utili

o decisivi ai fini dell'accertamento della fondatezza o meno della segnalazione stessa, a condizione che il segnalante non sia anonimo, i riceventi la segnalazione potranno interagire con lo stesso utilizzando modalità adeguate a mantenerne la riservatezza, al fine di acquisire elementi ulteriori e prima di archivarla.

Nello svolgimento dell'istruttoria, i riceventi hanno la facoltà di:

- sentire eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati (c.d. testimoni);
- avvalersi dell'ausilio di altri soggetti interni o esterni all'affiliata in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste, (a condizione che il coinvolgimento di tali soggetti sia strettamente necessario per svolgere una corretta analisi della segnalazione e per valutarne la fondatezza o meno; tali soggetti assumano un obbligo di riservatezza quantomeno pari a quello gravante sui riceventi la segnalazione; tali soggetti siano messi a conoscenza unicamente delle informazioni contenute nella segnalazione che sono strettamente necessarie per lo svolgimento delle attività a loro richieste; venga tenuta traccia scritta dei soggetti ulteriori coinvolti nel processo di analisi della segnalazione e ne vengano documentate le attività.

In ogni caso, tutte le attività istruttorie devono essere compiute in modo tale da garantire la tempestiva ed efficace gestione delle segnalazioni, con l'obiettivo di sanzionare celermente ogni violazione del Modello e/o del Codice di Condotta. I riceventi la segnalazione e tutti i soggetti a qualunque titolo coinvolti hanno l'obbligo di astenersi dal procedimento di gestione della segnalazione qualora sussistano a proprio carico conflitti di interesse, perché per esempio sono essi stessi i soggetti passivi della segnalazione o perché sono legati da rapporti di parentela o amicizia con i soggetti passivi della Segnalazione. In tal caso, dovranno dichiarare l'esistenza del conflitto di interesse all'organo amministrativo dell'affiliata che provvederà a individuare la persona da incaricare per la gestione della segnalazione interessata.

La violazione degli obblighi di riservatezza ed astensione nella gestione della segnalazione da parte dei riceventi, così come da parte degli altri soggetti eventualmente coinvolti nella gestione della segnalazione, comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi delle norme di legge, dei CCNL applicabili, del sistema sanzionatorio nei casi in cui quest'ultimo sia applicabile e fatta salva, in ogni caso, la validità dei provvedimenti degli organi di giustizia federali.

IV) Chiusura delle operazioni di gestione della segnalazione. All'esito della chiusura delle operazioni di analisi preliminare della segnalazione, ovvero di istruttoria e accertamento della stessa i riceventi:

- (a) possono decidere per l'archiviazione della stessa, qualora la segnalazione sia ritenuta da archiviare perché per esempio infondata o, comunque, non provata anche in virtù dei riscontri probatori acquisiti in conformità alla normativa applicabile;
- (b) informare il competente organo con poteri disciplinari per l'adozione dei necessari provvedimenti.

Le violazioni riscontrate devono essere comunicate alla Commissione *Safeguarding* della FIGC e, ove competente, anche alla Procura Federale, previo coordinamento con la medesima Commissione.

4. La documentazione relativa alla segnalazione andrà conservata in luogo accessibile al solo / ai soli riceventi, sia esso il Responsabile *Safeguarding* o il Tecnico responsabile della squadra / settore di riferimento.

5. L'Associazione deve garantire l'adozione di apposite misure che prevenano 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*.

6. Il Consiglio Direttivo, annualmente, valuta l'efficacia e l'effettiva operatività delle misure di prevenzione e gestione dei fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni adottate dall'Associazione e, con il contributo del Responsabile *safeguarding*, sviluppa il piano di azione utile a risolvere le criticità riscontrate.

Art. 13

SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI

1. I comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, a:

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e nella documentazione che ne costituisce parte integrante (tra gli altri, 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);
- violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (tra gli altri, 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), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e l'Associazione in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione/Società;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

2. Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e l'Associazione, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto dell'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, gravità del pericolo creato, entità del danno eventualmente creato, presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, 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.

Art. 14

SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI RETRIBUITI

1. I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente Modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (tra gli altri, 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) sono definiti illeciti disciplinari.

2. Nei confronti dei collaboratori retribuiti, possono essere comminate – su delibera del Consiglio Direttivo - le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore associato dell'Associazione, radiazione dello stesso.

3. Ai fini del precedente punto:

a. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;

b. incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di

ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;

c. incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore 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 con comportamenti quali:

I) l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni; l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;

II) la violazione delle misure adottate dall'Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;

III) la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive);

d. incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore 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 di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione 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;

e. incorre nel provvedimento disciplinare della 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 p. e p. dagli articoli 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 c.p. 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.

Art. 15

SANZIONI NEI CONFRONTI DEI VOLONTARI

1. Nei confronti dei volontari dell'Associazione, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui all'art. 14, punto 1;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario associato dell'Associazione, radiazione dello stesso.

2. Ai fini del precedente punto, si rimanda all'art. 14, punto 4.

Art. 16

OBBLIGHI INFORMATIVI

1. L'Associazione è tenuta a pubblicare il presente modello e il nominativo del Responsabile *safeguarding* presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sulla *homepage* del sito istituzionale.

2. Al momento dell'adozione del presente Modello e in occasione di ogni sua modifica, l'Associazione deve darne comunicazione con le modalità di cui al precedente punto 1.

3. L'Associazione deve informare tesserati e tesserate o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del presente Modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, oltre che del Codice di Condotta.

4. L'Associazione prevede adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi: diffondendo tale materiale a mezzo di affissione nei locali del Bastia Calcio.

Art. 17

NORME FINALI

1. Il presente Modello è aggiornato dal Consiglio Direttivo dell'Associazione 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 della FIGC.

2. Eventuali proposte di modifiche al presente documento dovranno essere sottoposte ed approvate dal Consiglio Direttivo dell'Associazione.

3. Per quanto non esplicitamente previsto, si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto della FIGC, dal Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, da tutta la normativa endo-federale approvata dal Consiglio Federale della Federazione, dal Codice di Giustizia Sportiva del CONI, nonché, per quanto eventualmente di competenza, dalla normativa degli Organi di Giustizia Sportiva Internazionali.

4. Il presente Regolamento, approvato dal Consiglio Direttivo, entra in vigore il giorno successivo alla sua adozione.



A.S.D. BASTIA 1924

Piazza Bakunin snc - 06083 Bastia Umbra (PG)

Tel. / Fax 075-8012584

P. IVA 03156630547

www.bastiacalcio1924.it

e-mail acdbastia1924@gmail.com

Nr. Matricola F.I.G.C. 932310

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

Art. 1 - Finalità

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

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

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

Art. 2 - Ambito di applicazione

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

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

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

Art. 3 - Diritti dei tesserati

1. Tutti i Tesserati della FIGC (di seguito "tesserati") hanno il diritto fondamentale di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione

politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

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

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

Art. 4 - Comportamenti rilevanti

1. Costituiscono fattispecie di abuso, violenza e discriminazione:

- a) l'abuso psicologico;
- b) l'abuso fisico;
- c) la molestia sessuale;
- d) l'abuso sessuale;
- e) la negligenza;
- f) l'incuria;
- g) l'abuso di matrice religiosa;
- h) il bullismo, il cyberbullismo;
- i) i comportamenti discriminatori.

2. Ai fini del comma precedente, si intendono:

- a) per "abuso psicologico", qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità dei soggetti di cui all'art. 3, comma 1, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- b) per "abuso fisico", qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psico-fisico del minore, tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere

nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;

- c) per "molestia sessuale", qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico, che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;
- d) per "abuso sessuale", qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, con o senza contatto, e considerata non desiderata o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere i soggetti di cui all'art. 3, comma 1 a porre in essere condotte sessuali inappropriata o indesiderate, o nell'osservare i citati soggetti in condizioni e contesti non appropriati;
- e) per "negligenza", il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, comportamento, condotta o atto di cui al presente documento, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici dei soggetti di cui all'art. 3, comma 1;
- f) per "incuria", la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- g) per "abuso di matrice religiosa", l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto, purché non si tratti di riti contrari al buon costume;
- h) per "bullismo, cyberbullismo", qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati, con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare i soggetti di cui all'art. 3, comma 1, che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva,

diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima).

- i) per "comportamenti discriminatori", qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Art. 5 – Buone Pratiche

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

- a) creare un ambiente sano, sicuro e inclusivo per tutti i soggetti coinvolti;
- b) riservare ad ogni tesserato adeguati attenzione, impegno, rispetto e dignità;
- c) prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino minorenni, segnalando, in tal caso e senza ritardo, la circostanza agli esercenti la potestà genitoriale o al responsabile tecnico/allenatore del minore e alla Commissione Federale Responsabile delle Politiche di Safeguarding (di seguito anche "*Commissione*");
- d) programmare allenamenti adeguati nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'atleta, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
- e) prevenire, durante gli allenamenti collegiali, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e di controllo;
- f) evitare apprezzamenti, commenti e valutazioni che possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona, anche se strettamente inerenti alla prestazione sportiva;
- g) rimuovere gli ostacoli che impediscono l'espressione delle potenzialità degli atleti o la realizzazione di un ambiente sportivo sano, sicuro e inclusivo;
- h) prevenire concretamente i rischi di abuso, violenza e discriminazione, tenendo conto delle caratteristiche della società e delle persone tesserate, in particolare se minori;
- i) assicurare la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile e delle specificità di ogni disciplina sportiva.

Art. 6 - Conoscenza ed osservanza del Regolamento

1. I soggetti di cui all'art. 3, comma 1, nello svolgimento dell'attività federale, sono tenuti a conoscere il contenuto del presente Regolamento, ad osservarlo e a contribuire ai fini da questo perseguiti, anche per il tramite degli organi preposti.
2. Il presente Regolamento è pubblicato in una specifica sezione del sito internet della FIGC.
3. Le componenti federali e le loro articolazioni territoriali garantiscono la massima diffusione del presente Regolamento.

Art. 7 - Seminari informativi

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

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

1. Con lo scopo di prevenire e contrastare gli abusi, le violenze e le discriminazioni di cui all'art. 4, è istituita presso la FIGC la Commissione Federale Responsabile delle Politiche di Safeguarding.
2. La Commissione, in particolare:
 - a) vigila sull'adozione e sull'aggiornamento, da parte delle Società, dei Modelli Organizzativi e di Controllo dell'attività sportiva, dei Codici di Condotta, nonché sulla avvenuta nomina del Responsabile di cui all'art. 10, comma 7;
 - b) adotta ogni necessaria iniziativa per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione di cui al presente Regolamento;
 - c) segnala agli organi competenti eventuali condotte rilevanti;
 - d) relaziona, con cadenza semestrale, sulle politiche di Safeguarding della Federazione all'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding;
 - e) fornisce ogni informazione e ogni documento eventualmente richiesti dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding e dall'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "ODV") della FIGC;
 - f) svolge ogni altra funzione attribuitagli dal Consiglio Federale.

3. La Commissione è formata da almeno 7 componenti, compreso il Presidente, nominati per un quadriennio dal Consiglio Federale su proposta del Presidente Federale.
4. Possono essere nominati Presidente e componenti della Commissione coloro che sono in possesso dei requisiti previsti all'art. 29 dello Statuto federale, che non incorrono in nessuna delle fattispecie previste dall'art. 11 del Codice di Comportamento Sportivo del CONI e che sono in possesso di comprovata esperienza in materia giuridico-legale, medico-sanitaria o in ambito sociale, psicologico o sportivo.
5. La Commissione sottopone al Consiglio Federale, per l'approvazione, il proprio regolamento di funzionamento.
6. La Commissione deve dare informativa, con cadenza almeno semestrale, al Consiglio Federale in merito alle proprie deliberazioni e all'attività svolta.
7. La FIGC garantisce il supporto alle attività della Commissione per il tramite della struttura federale all'uopo individuata.
8. La Commissione esercita le proprie funzioni d'ufficio e/o a seguito di segnalazioni di terzi. Le segnalazioni possono pervenire anche dall'ODV e/o dall'Organo Ricevente le segnalazioni Whistleblowing.
9. In caso di rilevazione diretta di comportamenti illeciti, la Commissione è tenuta ad intervenire senza indugio, informando la Procura Federale; ha, altresì, facoltà di acquisire ogni documento ritenuto utile, trasmettendone copia con immediatezza alla Procura Federale.

Art. 9 - Dovere di segnalazione e obblighi di riservatezza

1. I tesserati che vengano a conoscenza di qualsiasi pratica discriminatoria, forma di abuso, sopraffazione o sopruso, in ogni ambito e per qualsiasi motivazione, inclusi razza, origine etnica, religione, età, genere e orientamento sessuale, status sociale, disabilità e prestazioni sportive, sono tenuti a darne immediata comunicazione alla Commissione.
2. Le segnalazioni scritte devono contenere ogni circostanza nota al segnalante, utile alla ricostruzione del fatto ritenuto lesivo e all'individuazione dei soggetti coinvolti.
3. La Commissione garantisce la riservatezza del segnalante, qualora espressamente richiesto dallo stesso o valutato necessario per la tutela dei soggetti coinvolti.
4. La tutela di cui al comma 3 non è garantita nei casi in cui sia evidente o accertata la responsabilità del segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per illeciti integrati mediante la segnalazione stessa.
5. Al fine di favorire le segnalazioni anche di situazioni di abuso e di pericolo, è istituito il servizio di segnalazione sul sito internet istituzionale della FIGC.

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

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

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

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

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

Norma transitoria

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

Art. 12 – Sanzioni

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

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

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

Art. 10 - Adempimenti delle società

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

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

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

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

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

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

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