

**MODELLO ORGANIZZATIVO DI
PREVENZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA**
ai sensi dell'art. 16, co. 2, D.Lgs 28 febbraio 2021 n. 39



	DATA
Approvato ed emesso	29/08/2024

Sommario

PARTE GENERALE	3
Premessa	3
Obiettivi e finalità	4
Destinatari	4
Gli elementi costitutivi del Modello	4
Comportamenti rilevanti	5
Altre fattispecie di reato previste dal D.Lgs 231/2001	7
Prevenzione e gestione dei rischi	9
Doveri e obblighi del Consiglio Direttivo e dei dirigenti	10
Doveri e obblighi dei tesserati	12
Doveri e obblighi dei genitori, dei tutori e dei tifosi	13
Nomina del Responsabile del Safeguarding	14
Mansioni del Responsabile del Safeguarding	15
Segnalazioni e whistleblowing	16
Casi di violazione del Modello	17
Le sanzioni	18
Piano di formazione	18
Entrata in vigore, diffusione e conoscenza del Modello	18
PARTE SPECIALE	19
Presidi di controllo	19
Le singole fattispecie e le norme di comportamento	19
Abuso psicologico	19
Abuso fisico	21
Molestia sessuale e abuso sessuale	23
Negligenza e incuria	24
Abuso di matrice religiosa	25
Bullismo e Cyberbullismo	26
Comportamenti discriminatori	27
Body – shaming	27
Revenge porn, sextortion e altri reati informatici	28
Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro	29

PARTE GENERALE

Premessa

La SSD NovaRomentin Srl preso atto di quanto deliberato:

- dalla Giunta Nazionale del C.O.N.I., con la Delibera n. 255 del 25 luglio 2023;
- dall' "Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding", nei "Principi fondamentali";
- dalla Federazione Italiana Giuoco Calcio (FIGC), con il Comunicato Ufficiale n. 87/A del 31 agosto 2023;
- dalla Lega Nazionale Dilettanti (FIGC-LND), con il Comunicato n. 118 del 31 agosto 2023 afferma e promuove il diritto di tutti i Tesserati di essere considerate/i e trattate/i con pari rispetto e dignità;
- dalla Federazione Italiana Giuoco Calcio (FIGC), con il Comunicato Ufficiale n. 68/A del 27 agosto 2024;
- dalla Federazione Italiana Giuoco Calcio (FIGC), con il Comunicato Ufficiale n. 69/A del 27 agosto 2024;
- dalla Lega Nazionale Dilettanti (FIGC-LND), con la Circolare n. 21 del 27 agosto 2024;
- dal Decreto 231, ossia il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300" e successive modificazioni;
- dal Decreto Whistleblowing, ossia il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 per l'"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.";
- nella Convenzione sui Diritti dell'Infanzia (CRC), adottata dalle Nazioni Unite nel 1989, che tra gli altri sancisce il diritto di ogni bambino a esprimere la propria opinione e ad essere coinvolto nei processi decisionali (art. 12) a e a essere protetto da ogni forma di violenza, abuso o sfruttamento (art. 19);
- nella Carta dei Diritti del Bambino nello Sport, pubblicata dalla Commissione Tempo Libero dell'O.N.U a Ginevra nel 1992;
- nel Decalogo UEFA per la Tutela dei Minori;

- del D.Lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sul lavoro.

adotta il Modello contenente misure idonee a prevenire e contrastare qualsiasi condotta discriminatoria, di abuso, sopraffazione e/o sopruso, in ogni ambito, incluse quelle fondate su origine etnica, religione, età, genere, identità di genere, orientamento sessuale, status sociale, disabilità, convinzioni personali e prestazioni sportive.

Obiettivi e finalità

La tutela dei minori e dei soggetti fragili è un imperativo morale, sociale e giuridico per ogni organizzazione impegnata in attività educative, sportive, culturali e sociali, nonché necessario per garantire un ambiente sicuro e inclusivo.

La Società si impegna con azioni concrete, programmi di formazione continua e procedure di segnalazione efficaci per prevenire e intervenire tempestivamente in caso di rischi.

L'obiettivo è garantire che ogni tesserato possa esprimere al meglio la propria personalità e sia trattato con rispetto e dignità e protetto da ogni forma di abuso o discriminazione.

La Società si prefigura, inoltre, di controllare al termine della stagione sportiva in corso l'efficacia delle attività disposte nel Modello, attraverso analisi e feedback esterni.

Il Modello ha durata quadriennale e s'intende tacitamente rinnovato qualora non fosse necessario aggiornarlo.

Destinatari

I Destinatari del Codice di Condotta sono i tesserati, dirigenti, le atlete/gli atleti, i tecnici, ogni altro soggetto che svolge attività di carattere agonistico, tecnico, organizzativo, decisionale o comunque rilevante per l'ordinamento federale, i genitori o i soggetti a cui è affidata la cura delle atlete/degli atleti o i loro delegati, il personale dipendente, i lavoratori autonomi, i collaboratori, i volontari, i tifosi sostenitori.

Gli elementi costitutivi del Modello

Il Modello è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina di Safeguarding, l'indicazione dei destinatari del Modello, l'elenco dei comportamenti rilevanti, la nomina del Responsabile del Safeguarding, la previsione di un sistema di segnalazione, la definizione di un sistema sanzionatorio in caso di violazioni del Modello, l'indicazione relativa agli obblighi di informazione e di formazione del personale.

La Parte Speciale ha ad oggetto l'indicazione delle specifiche situazioni di rischio di adozione di condotte lesive dei principi e norme di comportamento qui elencate, degli strumenti di prevenzione e di controllo.

Ne costituisce parte integrante anche il Codice Etico e di Condotta.

Il Modello è da considerarsi un abito sartoriale, cucito sulla base dei valori portanti, della natura, delle caratteristiche, delle dimensioni e dell'immagine della Società e verrà sottoposto ad aggiornamenti qualora dovessero variare tali parametri.

Comportamenti rilevanti

Costituiscono comportamenti rilevanti ai fini del Modello:

- 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;
- j) body-shaming
- k) il revenge porn o sextortion;
- l) altri reati informatici;
- m) reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

A tal fine, vengono considerati:

- a) **abuso psicologico**, qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- b) **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) ***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) ***abuso sessuale***, qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, ovvero con contatto e non autorizzata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;
- e) ***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 materiale o preando un pericolo imminente. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;
- f) ***incuria***, la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- g) ***abuso di matrice religiosa***, l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;
- h) ***bullismo, cyberbullismo***, qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia

ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati 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) **comportamenti discriminatori**, qualsiasi condotta finalizzata 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;
- j) **body-shaming**, condotta volta a deridere qualcuno per l'aspetto fisico, attraverso insulti, derisioni, giochi di parole, allusioni anche per il tramite di social media;
- k) **revenge porn o sextortion**, qualsiasi condotta finalizzata alla diffusione illecita di immagini e video sessualmente espliciti, ovvero alla estorsione a sfondo sessuale costituita dalla minaccia di condividere con terzi delle immagini sessualmente esplicite della vittima, senza consenso;
- l) **altri reati informatici**, qualsiasi condotta realizzata attraverso strumenti informatici che realizzano furto d'identità, diffamazione, adescamento online di minori a cui segue un processo manipolativo, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, trattamento illecito di dati, phishing, estorsione, pornografia minorile;
- m) **reati contro la salute e la sicurezza sul lavoro**, qualunque condotta che possa essere rischiosa per la salute e la sicurezza del lavoratore, anche minorenne.

Altre fattispecie di reato previste dal D.Lgs 231/2001

La responsabilità amministrativa degli enti può sorgere, sussistendone le condizioni di legge, in caso di commissione dei reati previsti dal medesimo D.lgs 231/2001 e, precisamente in ipotesi di:

- a) indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico (art. 24);
- b) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);

- c) delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- d) concussione e corruzione (art. 25);
- e) falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- f) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis);
- g) reati societari (art. 25-ter);
- h) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- i) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater);
- j) delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinques);
- k) abusi di mercato (art. 25-sexies);
- l) omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- m) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies);
- n) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- o) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alle autorità giudiziarie (art. 25-decies);
- p) reati ambientali (art. 25-undecis);
- q) impiego di lavoratori irregolari (art. 25-duodecies);
- r) reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- s) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- t) reati tributari (art. 25-quinquesdecies);
- u) contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- v) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- w) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies);
- x) reati transnazionali (L. 146/2006).

Il D.Lgs. 231/2001 trova applicazione nell'ordinamento sportivo, grazie al recepimento avvenuto da parte della FIGC, in occasione dell'Assemblea straordinaria del 22 gennaio 2007.

Il Codice di Giustizia Sportiva FIGC, all'art. 7 sancisce una scriminante o attenuante nell'ipotesi di responsabilità della società (c.d. *responsabilità oggettiva*) stabilendo che il Giudice Sportivo, al fine di escludere o attenuare la responsabilità della società, valuti l'adozione, l'idoneità, l'efficacia e

l'effettivo funzionamento del Modello. In attuazione di tale ultima disposizione, il Consiglio Federale ha approvato le linee guida (C.U. n. 131/L del 4 ottobre 2019), dettando una serie principi ai quali le società dovranno attenersi nell'adozione di c.d. "*Modelli di prevenzione*".

La Società deve, dunque, provare di aver utilizzato in modo appropriato il Modello al fine di consentire un esame concreto della fattispecie per riscontrarne un esimente o attenuazione di responsabilità.

Con la recente Riforma dello Sport, l'obbligo di conformarsi a questa normativa è stato esteso anche alle società dilettantistiche.

Questo ha portato a un'evoluzione delle pratiche di governance sportiva, nella promozione di un ambiente regolamentato e sicuro per tutti.

Tutti i destinatari devono astenersi dal compiere qualunque atto contrario alle fattispecie ivi indicate.

Pertanto:

- è vietato porre in essere, collaborare o dare in qualsivoglia modo causa alla realizzazione di comportamenti tali che possano integrare le fattispecie di reato previste;
- è fatto obbligo di osservare rigorosamente e scrupolosamente tutte le leggi, i regolamenti e le procedure, in qualsiasi modo denominate, che disciplinano i rapporti o comunque i contatti con Enti pubblici, Pubbliche Amministrazioni in genere, Pubblici ufficiali o incaricati di pubblici servizi, in relazione alle fattispecie di reato rientranti fra quelle sopra indicate.

Prevenzione e gestione dei rischi

Al fine di poter esplicitare la propria efficacia scriminante, in relazione a quanto disposto all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati.
- Prevenire specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni societarie in relazione ai reati da prevenire.
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie.
- Adottare strumenti idonei a garantire il pieno sviluppo della persona dell'atleta, la sua inclusione e valorizzazione nella partecipazione all'attività sportiva.
- Adottare di strumenti idonei a garantire la partecipazione a corsi in materia di Safeguarding previsti dalla Federazione di competenza da parte di tesserati che hanno a che fare con minori.
- Adottare o aderire a campagne di prevenzione, anche per quanto concerne i disturbi alimentari.

- Assicurare l'accesso alle gare previste dal calendario disposto dalla Federazione di competenza per la stagione sportiva corrente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale, sono legati da rapporti di parentela, o ai tutori degli atleti.
- Assicurare assistenza psicologica ai singoli atleti tesserati.
- Assicurare che i medici sportivi, i fisioterapisti e gli operatori sanitari che riscontrino segni di violenza o abusi sul minore ne diano immediata informazione al Responsabile del Safeguarding, anche qualora si tratti di segnali di evidenti disturbi alimentari.
- Adozione di adeguate misure per evitare situazioni di rischio abusi, specialmente in occasioni di trasferte in cui è previsto il pernottamento, o in luoghi chiusi quali spogliatoi, docce, palestre, infermeria.

Doveri e obblighi del Consiglio Direttivo e dei dirigenti

Il Consiglio Direttivo e i dirigenti tesserati presso la SSD NovaRomentin Srl, nello svolgimento delle attività della stessa, sono tenuti a:

- Acquisire al momento del tesseramento le idonee certificazioni rilasciate dalle autorità competenti relative ai precedenti penali.
- Visionare e sottoscrivere il Modello e il Codice, impegnandosi a rispettarne ogni singola parte.
- Riservare ad ogni tesserato adeguati livelli di impegno, rispetto e dignità.
- 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 al Responsabile del Safeguarding.
- Disporre e verificare che l'attività sportiva si svolga nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo del tesserato, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso.
- Disporre adeguati e periodici controlli affinché nei locali destinati a spogliatoi e servizi igienici sia garantita l'assoluta riservatezza.
- Porre attenzione, in occasione delle trasferte, a soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati. In caso di atleti minorenni, sono da adottare maggiori cautele e devono essere acquisite tutte le autorizzazioni scritte da parte di chi ne esercita la responsabilità genitoriale.
- Predisporre idonee azioni di sensibilizzazione e controllo per prevenire le condotte descritte.

- Comunicare formalmente ai tesserati, in modo chiaro e secondo le modalità ritenute più efficaci, che gli apprezzamenti, i commenti e le valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva e compresi tra quelli indicati dal Modello possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona e costituire illecito disciplinare.
- Garantire che gli impianti e le strutture in cui si svolge l'attività sportiva siano in totale sicurezza.
- Garantire la presenza di estintori nei locali interni della struttura e dell'adeguata strumentazione medica, come i defibrillatori, pronti all'uso in caso di necessità.
- Garantire la trasparenza nella gestione dei flussi finanziari.
- Verificare l'accuratezza e la trasparenza di tutte le richieste di finanziamento pubblico e delle dichiarazioni contabili, assicurandosi che i fondi ricevuti siano utilizzati in modo conforme ai vincoli di destinazione.
- Garantire la protezione dei sistemi informatici della società e dei dati personali tramite misure di sicurezza adeguate.
- Formare il personale sull'uso corretto degli strumenti informatici.
- Implementare protocolli di controllo interno per monitorare le operazioni economiche e finanziarie, con particolare attenzione alle transazioni che potrebbero essere riconducibili a gruppi criminali.
- Definire e far rispettare un codice etico che proibisca ogni forma di corruzione e concussione, promuovendo la trasparenza nelle relazioni con enti pubblici e privati.
- Vigilare affinché le attività commerciali siano svolte in conformità con le leggi vigenti e adottare misure per prevenire pratiche sleali o fraudolente.
- Assicurare la correttezza della gestione societaria, il rispetto dei diritti degli azionisti e la trasparenza delle operazioni contabili.
- Stabilire procedure di controllo per prevenire la possibilità che le risorse della società siano utilizzate per finalità illecite o terroristiche.
- Sensibilizzare i dipendenti e collaboratori sulle norme contro la violenza di genere e adottare un codice di comportamento chiaro per prevenirne l'eventuale attuazione.
- Formare il personale e sensibilizzare sul rispetto dei diritti umani e contro ogni forma di abuso o discriminazione.
- Prevenire e sanzionare ogni forma di abuso di informazioni privilegiate o manipolazione del mercato in conformità con le normative finanziarie.

- Implementare rigorose politiche di sicurezza sul lavoro e garantire un ambiente sicuro per tutti i dipendenti e collaboratori.
- Effettuare controlli interni su tutte le transazioni economiche per evitare che siano utilizzate per il riciclaggio di denaro o il finanziamento illecito.
- Assicurare il rispetto delle leggi sul diritto d'autore nell'uso di materiale protetto.
- Garantire la collaborazione con le autorità giudiziarie e promuovere la trasparenza nelle dichiarazioni rilasciate.
- Adottare politiche per la tutela ambientale e monitorare le attività della società per evitare danni all'ambiente.
- Garantire la regolarità di tutti i contratti di lavoro e il rispetto delle normative in materia di immigrazione e lavoro.
- Promuovere una cultura inclusiva e rispettosa delle diversità, adottando un codice etico e di condotta che condanni qualunque forma di discriminazione.
- Controllare le pratiche sportive per evitare illeciti e monitorare le attività di scommessa e gioco d'azzardo legate alla società.
- Garantire la correttezza delle dichiarazioni fiscali e la conformità alle leggi tributarie, prevenendo frodi e illeciti in materia fiscale.
- Nominare un responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) ai sensi dell'art. 17 e 31 del D.Lgs 81/2008, previa consultazione con il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, ai sensi dell'art. 50, co. 1, lett. c) del D.Lgs 81/2008.

Doveri e obblighi dei tesserati

Tutti i tesserati hanno l'obbligo di:

- Comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntata al rispetto nei confronti degli altri tesserati.
- Astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo.
- Garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo.
- Impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri tesserati nei percorsi educativi e formativi.
- Impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva.

- Instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero loro delegati.
- Prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva, attraverso l'utilizzo corretto del linguaggio, sia durante le sessioni di allenamento, sia durante le gare, sia nei confronti della squadra avversaria, sia nei confronti del direttore di gara.
- Affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi.
- Collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi).
- Segnalare senza indugio, anche in forma anonima, al Responsabile del Safeguarding qualunque situazione, anche potenziale, che esponga sé o altri ad un pregiudizio, un pericolo, un timore o un disagio.

Doveri e obblighi dei genitori, dei tutori e dei tifosi

- Rispettare il Modello e il Codice Etico e di Condotta della società, promuovendo valori di correttezza, fair play e rispetto verso tutte le persone coinvolte, inclusi atleti, arbitri, dirigenti e tifosi di altre squadre.
- Mantenere un comportamento adeguato e rispettoso durante le competizioni, evitando atti violenti, minacciosi, discriminatori o offensivi nei confronti di atleti, direttori di gara, dirigenti, altri genitori o tifosi, membri dello staff.
- Non denigrare in modo pesante la squadra avversaria durante le gare. Tali comportamenti possono comportare responsabilità oggettiva per la società o di DASPO (Divieto di Accedere alle manifestazioni Sportive).
- Evitare di inveire pesantemente contro il direttore di gara. Insulti e minacce di ogni tipo ad esso rivolte possono comportare conseguenze legali e disciplinari per la Società e per il singolo, incluso il DASPO (Divieto di Accedere alle manifestazioni Sportive).
- Collaborare con la società per garantire la regolarità dei documenti e delle certificazioni necessarie, come certificati medici e autorizzazioni per le trasferte.
- Non partecipare a comportamenti discriminatori o offensivi nei confronti di altre persone sulla base di razza, etnia, genere, orientamento sessuale, religione, disabilità o altre caratteristiche personali.
- Sottoscrivere e rispettare i protocolli e le politiche di tutela dei minori adottati dalla Società e dalla FIGC.

- Assicurarsi che i minori comprendano e rispettino le regole del gioco, evitando comportamenti antisportivi, ingiuriosi o lesivi della dignità altrui.
- Promuovere un atteggiamento positivo e costruttivo, supportando il minore nello sviluppo delle proprie competenze senza eccessive pressioni o aspettative.
- Non promuovere o partecipare a pratiche di gioco d'azzardo, scommesse illegali o comportamenti fraudolenti legati agli eventi sportivi.
- Segnalare tempestivamente qualsiasi comportamento sospetto o attività illecita osservata durante le competizioni alle autorità competenti o al personale della società.
- Evitare di introdurre e utilizzare materiali, oggetti o sostanze pericolose o proibite all'interno degli impianti sportivi, rispettando le norme di sicurezza previste.
- Promuovere un ambiente sportivo positivo, evitando cori offensivi, insulti o atti di vandalismo che possano danneggiare l'immagine della società o creare rischi per l'incolumità degli altri spettatori.
- Non indurre né supportare il minore a compiere azioni contrarie alle regole e ai principi di fair play e rispetto verso tutti i partecipanti alla competizione.
- Rispettare tutte le normative vigenti in materia di salvaguardia dell'integrità fisica e morale dei partecipanti, promuovendo un ambiente inclusivo e sicuro per tutti.

Nomina del Responsabile del Safeguarding

Il Consiglio Direttivo si impegna a nominare un Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e ogni forma di discriminazione, con l'obiettivo di prevenire, contrastare e garantire la protezione dell'integrità fisica e morale dei tesserati.

Il Responsabile del Safeguarding è un soggetto autonomo, selezionato dal Consiglio Direttivo tra coloro che possiedono esperienza nel settore, competenze comunicative nei rapporti con i minori e i genitori e siano ben inseriti e conosciuti nel contesto societario.

La Società si impegna ad acquisire il certificato del casellario giudiziale del soggetto indicato, al fine di assicurarsi che il soggetto designato non abbia subito alcuna condanna penale.

Il Responsabile del Safeguarding nominato all'interno della Società svolge funzioni di vigilanza, gestisce indagini e raccoglie eventuali segnalazioni di comportamenti rilevanti ai fini delle politiche di Safeguarding, potendo svolgere anche funzioni ispettive.

La Società rende pubblica la nomina del Responsabile del Safeguarding, il nominativo e i suoi dati di contatto, dandone comunicazione mediante affissione presso la sede e pubblicazione sul sito internet. La nomina del Responsabile viene, inoltre, comunicata a mezzo pec alla Commissione Federale della FIGC per le Politiche di Safeguarding.

La rinuncia da parte del Responsabile del Safeguarding può essere fatta in qualunque momento, salvo un congruo preavviso di 60 (sessanta) giorni e deve essere comunicata al Consiglio Direttivo, fornendone le motivazioni.

Il Consiglio Direttivo potrà in qualunque momento sospendere o rimuovere dall'incarico il Responsabile per giusta causa, ovvero in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche relative alla protezione dei minori e dei soggetti fragili.

Mansioni del Responsabile del Safeguarding

In particolare, il Responsabile deve:

- Sensibilizzare i membri della Società sulle questioni relative al Safeguarding e a collaborare con le autorità competenti.
- Effettuare attività di monitoraggio, per verificare il rispetto del Modello e del Codice da parte di tutti i componenti della Società, in tutte le categorie presenti e con una maggior attenzione al Settore Giovanile Scolastico.
- Definire e pubblicizzare canali di comunicazione chiari per i dirigenti, i tecnici e i tesserati al fine di segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute.
- Garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento, trattando le informazioni sensibili con riservatezza, nel rispetto delle normative privacy.
- Rispettare la scelta di coloro che decidono di mantenere la segnalazione rilasciata in forma anonima.
- Accedere ad ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento delle sue funzioni, nel rispetto comunque della normativa sul trattamento dei dati personali.
- Effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche, audizioni e ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti.
- Nel caso in cui dovessero malauguratamente verificarsi episodi di violenza o discriminatori nei confronti di un tesserato, comunicare tempestivamente il fatto all'O.D.V., nella persona del Presidente, ovvero al Consiglio Direttivo, nonché agli organi predisposti dal CONI e dalla Federazione (*quick – response*).
- Una volta accertata la violazione, confrontarsi con il Consiglio Direttivo per deliberare la sanzione più idonea da comminare al soggetto colpevole.
- Garantire tracciabilità e trasparenza dell'attività. In particolare, tenere un registro dettagliato delle varie azioni intraprese e redigere una relazione illustrativa con cadenza

trimestrale, che sottopone al Consiglio Direttivo, nella quale riporterà il numero di segnalazioni complessivamente pervenute, i casi rilevanti per diretta conoscenza nello svolgimento del proprio incarico, le iniziative assunte e da assumere.

- Interfacciarsi con la Commissione Federale della FIGC per ogni eventuale aspetto critico che possa emergere nell'ambito del suo incarico.
- Verificare la fondatezza delle segnalazioni pervenute, tenendo conto del principio di proporzionalità, della natura e della gravità della violazione e di qualunque altra circostanza ritenuta rilevante.
- Predisporre, insieme al Consiglio Direttivo, l'immediata cessazione del fatto e l'allontanamento del soggetto segnalato.
- Fornire un supporto concreto e immediato al soggetto leso.
- Ascoltare le testimonianze utili alla ricostruzione del fatto oggetto di segnalazione.
- Avvalersi di eventuali soggetti esterni alla Società in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste.
- Decidere per l'archiviazione della pratica qualora la segnalazione risulti infondata o, comunque, non provata, anche in virtù dei riscontri probatori acquisiti in conformità della normativa applicabile.

Segnalazioni e whistleblowing

Le segnalazioni possono essere effettuate da qualunque soggetto che sia venuto a conoscenza della violazione, o di comportamenti rilevanti che possono costituire una fattispecie di abuso o discriminazione. Possono essere effettuate in forma esplicita, o in forma anonima, al Responsabile del Safeguarding nelle seguenti modalità:

- A mezzo di posta elettronica ordinaria all'indirizzo del Responsabile del Safeguarding notatore.alessio@libero.it
- A mezzo pec della Società all'indirizzo ssdrgtcinosrl@cgn.legalmail.it
- Tramite incontro diretto programmato con il Responsabile del Safeguarding da tenersi in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante.
- Tramite incontro telefonico/telematico con il Responsabile del Safeguarding sig. Alessio Notatore al numero di cellulare: 351 5037608.
- Tramite consegna di una lettera in busta chiusa riportante la dicitura “*Riservata*” da rilasciare presso la sede della Società – Ufficio Segreteria. Il Responsabile della Segreteria provvederà a consegnare la lettera al Responsabile del Safeguarding, nel rispetto della privacy del segnalante.

Al fine di mantenere l'anonimato, il segnalante può optare per l'ultima modalità, ovvero chiedere al Responsabile del Safeguarding di mantenerne nascosta l'identità.

Il Responsabile del Safeguarding può venire a conoscenza della violazione:

- Per conoscenza diretta per avervi assistito personalmente.
- Segnalazione da parte della vittima.
- Segnalazione da parte di testimoni.
- Acquisizione dell'informazione da parte degli organi di stampa.
- Conoscenza a seguito di ispezione.
- Segnalazione inviata alla Società da parte di terzi, anche anonimi.

Le segnalazioni devono contenere:

- L'indicazione precisa dei fatti oggetto di segnalazione.
- L'indicazione del soggetto responsabile del fatto (c.d. *segnalato*) e dei soggetti coinvolti.
- L'indicazione delle circostanze, del tempo e del luogo in cui si è verificato il fatto.
- Qualunque elemento utile alla ricostruzione del fatto e all'individuazione del soggetto segnalato, ivi compresi eventuali i nominativi soggetti testimoni.

Casi di violazione del Modello

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività, l'O.D.V., nella persona del presidente, provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto. La sanzione minima consisterà in una contestazione verbale o scritta al Dirigente e, nei casi più gravi, in un allontanamento dalla struttura societaria con conseguente risoluzione del rapporto professionale.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si considerano violazioni:

- Mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante, quale il Codice Etico e di Condotta.
- Violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante, quale il Codice Etico e di Condotta, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore della condotta e la Società stessa.
- Effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.
- Violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società.
- Violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti di tutti i destinatari del Modello.
- Atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Le sanzioni

Le sanzioni sono commisurate alla violazione, nel rispetto del principio di proporzionalità, secondo cui si deve tenere conto della natura, della gravità, del numero delle violazioni e di qualunque altra circostanza rilevante e sono applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello, il che rende efficace l'azione del Responsabile del Safeguarding e persegue lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

In ordine crescente, si indicano quali possibili sanzioni:

- Il mero richiamo verbale.
- Ammonizione scritta su carta intestata della Società da spedire al domicilio del segnalato, ovvero da consegnarne una copia brevi manu.
- Allontanamento dalle attività sportive per un periodo di tempo proporzionato alla violazione.
- Revoca dall'incarico.
- Risoluzione del rapporto di volontariato.
- Risoluzione contrattuale del rapporto di lavoro sportivo.
- Risarcimento del danno

Qualora il segnalato sia un soggetto minorenni, la sanzione va stabilita dal Responsabile del Safeguarding, previo confronto specifico con gli addetti alle Politiche di Safeguarding indetti dalla FIGC.

Piano di formazione

Con cadenza annuale e comunque in occasione della formazione e dell'aggiornamento dei tecnici, la Società partecipa ad almeno un modulo di formazione organizzato dalla FIGC o dal Dipartimento Interregionale, o da Associazioni ad esso preposte, sulla prevenzione e contrasto degli abusi di cui al Modello.

I dirigenti, i tecnici, i preparatori atletici, lo staff medico, gli accompagnatori e i collaboratori della Società per la gestione degli atleti, sono tenuti a prendere parte ai percorsi formativi di cui sopra.

Entrata in vigore, diffusione e conoscenza del Modello

La diffusione del Modello avviene attraverso la sua pubblicazione sul sito web e sui profili social della Società, attraverso l'affissione in bacheca negli uffici della sede societaria, a cura del Consiglio Direttivo o dei dirigenti in ogni sede di svolgimento di attività sportiva.

Il Modello entra in vigore il giorno successivo alla delibera di approvazione del Consiglio Direttivo della Società.

La mancata divulgazione costituisce illecito disciplinare.

PARTE SPECIALE

Presidi di controllo

Sono elencati e valevoli nell'ambito di ciascuna attività.

Il Modello include tra i presidi di controllo:

- L'individuazione o mappatura delle specifiche situazioni di rischio.
- La definizione delle misure volte a rimuovere le condotte illecite attraverso l'adozione di un sistema di controllo preventivo e stabilendo regole di condotta per ciascuno dei soggetti coinvolti.
- Il Codice Etico e di Condotta, quale parte integrante del Modello.
- La Nomina del Responsabile del Safeguarding.
- L'attività di monitoraggio.
- Sistema di segnalazione efficace.
- Programma formativo sulle Politiche di Safeguarding.
- Disposizione del DVR.

Le singole fattispecie e le norme di comportamento

Di seguito si riporta un elenco delle singole fattispecie di reato che possono verificarsi nel contesto della realtà sportiva, nonché un'elencazione esemplificativa, ma non esaustiva, delle singole condotte riconducibili alla fattispecie e delle soluzioni di prevenzione proposte.

Abuso psicologico

- **Allenamenti con Metodi Estremi o Umilianti**
Allenatori che utilizzano metodi eccessivamente duri, come insulti, umiliazioni pubbliche o punizioni sproporzionate per motivare gli atleti.
- **Pressione per Prestazioni**
Pressioni eccessive per raggiungere risultati, che portano l'atleta a sentirsi inadeguato, incapace o a sperimentare ansia da prestazione.
- **Favoritismi o Discriminazioni**
Trattamento preferenziale o discriminatorio tra atleti, basato su preferenze personali, genere, etnia, o capacità fisiche, creando tensione e frustrazione tra i membri del team.

- **Critiche Distruttive e Mancanza di Supporto**

Feedback costantemente negativo o critiche distruttive, senza un sostegno costruttivo o senza riconoscere i progressi fatti dagli atleti.

- **Controllo Eccessivo della Vita Personale**

Allenatori o dirigenti che invadono la vita personale degli atleti, imponendo restrizioni su relazioni, dieta o attività al di fuori dell'ambiente sportivo.

- **Isolamento dal Gruppo o dalla Famiglia**

Strategie volte a isolare l'atleta dal resto del gruppo o dalla propria famiglia, con lo scopo di aumentare la dipendenza dall'allenatore o dalla squadra.

- **Abuso di Potere**

Uso della propria posizione di autorità per manipolare, intimidire o controllare l'atleta, spesso facendogli credere che non possa fare a meno dell'allenatore.

- **Negazione di Bisogni Psicologici o Emotivi**

Ignorare o minimizzare i bisogni psicologici degli atleti, come il supporto emotivo, la gestione dello stress, o la consulenza psicologica.

- **Allusioni al regime alimentare dell'atleta**

Esprimere commenti poco gradevoli sulla fisicità dell'atleta e sulle sue abitudini alimentari.

- **Minaccia**

Minacciare l'atleta affinché faccia o non faccia un esercizio o un'altra attività.

Grado di probabilità e grado di impatto

- Improbabile
- Poco probabile
- Molto probabile
- Altamente probabile

- Lieve
- Medio
- Grave
- Gravissimo

Norme di comportamento

- I dirigenti e i tecnici devono trattare tutti gli atleti con rispetto, evitando metodi di allenamento estremi, umilianti o offensivi. Il feedback deve essere costruttivo e volto a migliorare le performance senza danneggiare l'autostima dell'atleta.

- Genitori, tutori e tifosi devono astenersi dal sostenere o giustificare comportamenti irrispettosi o denigratori. Devono promuovere un ambiente di supporto, incoraggiando gli atleti a partecipare per il piacere dello sport, non solo per il risultato.
- Gli atleti sono tenuti a rispettare i compagni di squadra e i tecnici, ma devono anche far valere il proprio diritto ad essere trattati con dignità, segnalando eventuali comportamenti abusivi.
- I tecnici devono fissare aspettative realistiche, personalizzate e rispettose del benessere fisico e psicologico di ciascun atleta, evitando di esercitare pressioni eccessive per ottenere risultati.
- Genitori e tutori devono supportare gli atleti nel riconoscere i propri limiti e nel comunicare apertamente i propri sentimenti e preoccupazioni legate alla pressione della performance.
- Gli atleti devono praticare tecniche di gestione dello stress e cercare supporto quando necessario, evitando di soffrire in silenzio.
- Dirigenti e tecnici devono riconoscere l'importanza dei bisogni psicologici ed emotivi degli atleti, fornendo supporto emotivo adeguato e promuovendo un ambiente in cui gli atleti possano esprimere liberamente le proprie emozioni.
- Genitori e tutori devono incoraggiare il dialogo aperto con gli atleti su come si sentono e su eventuali difficoltà che incontrano, assicurandosi che sappiano di avere il loro supporto.
- I dirigenti devono adottare politiche che prevengano l'abuso di potere da parte dei tecnici, garantendo che ogni azione intrapresa dagli allenatori sia giustificata, trasparente e rispettosa dei diritti degli atleti.
- I tecnici devono astenersi dall'uso di minacce o coercizioni e promuovere un ambiente di fiducia reciproca.
- Genitori, tutori e tifosi devono rimanere vigili su possibili abusi di potere, pronti a intervenire e segnalare qualsiasi comportamento che violi i diritti degli atleti.

Abuso fisico

- Imporre esercizi fisici come punizione eccessiva, ad esempio obbligando gli atleti a compiere un numero sproporzionato di giri di campo, flessioni o altri esercizi estenuanti per errori commessi durante l'allenamento o le partite.
- Usare il contatto fisico in modo aggressivo, come spingere, stratonare, colpire o afferrare gli atleti per la divisa o il braccio, nel tentativo di correggere errori o esprimere frustrazione.
- Imporre sessioni di allenamento eccessivamente lunghe o intense, ignorando i segnali di fatica, dolore o infortunio degli atleti, e obbligandoli a continuare a esercitarsi nonostante le loro condizioni fisiche compromesse.
- Negare agli atleti l'accesso a cibo, acqua o pause durante gli allenamenti o le partite come forma di controllo o punizione per comportamenti ritenuti inappropriati.
- Utilizzare le attrezzature sportive in modo improprio, come lanciare palloni addosso agli atleti o utilizzare oggetti (come i pali delle porte o coni) per infliggere dolore o disagio fisico durante l'allenamento.
- Ciò comporta violazione anche del codice WADA antidoping

Grado di probabilità e grado di impatto

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Improbabile
<input type="checkbox"/> Poco probabile
<input type="checkbox"/> Molto probabile
<input type="checkbox"/> Altamente probabile | <input type="checkbox"/> Lieve
<input type="checkbox"/> Medio
<input type="checkbox"/> Grave
<input type="checkbox"/> Gravissimo |
|---|---|

Norme di comportamento

- Dirigenti e tecnici devono evitare Punizioni Fisiche Estreme e prevenire Contatti Fisici Aggressivi
- I dirigenti e tecnici devono assicurare che gli allenamenti rispettino i limiti fisici degli atleti, evitando sovraccarichi eccessivi.
- I genitori e i tutori devono monitorare il benessere fisico degli atleti, intervenendo in caso di segni di eccessivo affaticamento.
- Gli atleti devono comunicare sintomi di affaticamento o dolore e chiedere adeguato riposo o assistenza medica.

Molestia sessuale e abuso sessuale

- Commenti a sfondo sessuale o battute inopportune riguardanti il corpo, l'abbigliamento o l'aspetto fisico degli atleti.
- Contatto fisico con gli atleti in modo inappropriato e non consensuale, durante l'allenamento o nelle attività fuori dal campo, come massaggi o esercizi correttivi.
- Tentativi di persuadere, convincere o costringere un atleta a compiere atti sessuali, utilizzando promesse di favori (come maggiore tempo di gioco, selezione per la squadra) o minacce di ritorsioni.
- Messaggi, e-mail, o chiamate a sfondo sessuale inviati, dentro o fuori dal contesto professionale.
- Regali, inviti persistenti o comportamenti romantici non voluti, nonostante il rifiuto degli atleti.
- Proporre atti sessuali o creare situazioni sessualmente cariche durante trasferte, ritiri o eventi sportivi.

Grado di probabilità e grado di impatto

- Improbabile
- Poco probabile
- Molto probabile
- Altamente probabile

- Lieve
- Medio
- Grave
- Gravissimo

Norme di comportamento

- Vietare ogni forma di coercizione o manipolazione sessuale.
- Vigilare e supportare gli atleti nella segnalazione di abusi.
- Gli atleti devono poter rifiutare pressioni sessuali e segnalare immediatamente.
- I genitori o i tutori devono effettuare un controllo sulle comunicazioni inviate o ricevute dai minori, pur sempre nel rispetto della loro privacy.
- Garantire la privacy degli atleti negli spogliatoi e in tutti gli altri ambienti ove svolgono gli allenamenti e le gare.
- Gestire trasferte in giornata o di più giorni, organizzando le camere d'albergo e i posti sul pullman in modo appropriato.

Negligenza e incuria

- Non fornire un kit adeguato a svolgere l'attività sportiva in comodità e sicurezza.
- Mancanza di una supervisione adeguata durante gli allenamenti.
- Ignorare infortuni o sintomi di malessere fisico degli atleti, non fornendo cure tempestive o non rispettando i protocolli medici.
- Non mantenere in buono stato di sicurezza le attrezzature sportive, i campi di gioco, o le strutture della società, creando rischi per l'incolumità degli atleti.
- Trascurare di affrontare episodi di bullismo, violenza verbale o conflitti tra atleti, creando un ambiente di squadra insicuro o ostile.
- Ignorare i bisogni psicologici degli atleti, come l'ansia da prestazione o lo stress, senza fornire supporto o accesso a consulenza psicologica.

Grado di probabilità e grado di impatto

- Improbabile
- Poco probabile
- Molto probabile
- Altamente probabile

- Lieve
- Medio
- Grave
- Gravissimo

Norme di comportamento

- Assicurare la presenza costante di personale qualificato durante tutte le attività sportive, in particolare con i minori.
- Monitorare l'organizzazione delle attività e segnalare eventuali mancanze di supervisione.
- Stabilire procedure chiare per la gestione degli infortuni e garantire accesso immediato alle cure mediche.
- Effettuare controlli regolari delle attrezzature sportive e delle strutture, risolvendo immediatamente eventuali problemi.
- Segnalare eventuali problemi di manutenzione.

Abuso di matrice religiosa

- Trattare in modo sfavorevole atleti o membri dello staff in base alla loro fede religiosa, o mancanza di essa, escludendoli da attività o opportunità.
- Utilizzare un linguaggio offensivo o fare commenti denigratori basati sulla religione di un atleta o di un membro dello staff.
- Negare al tesserato di professare la propria fede religiosa, ovvero esporlo a pregiudizi sulla propria fede religiosa.
- Imporre al tesserato di sottoporsi a trattamenti sanitari contrari alla propria fede.
- Utilizzare argomenti religiosi per manipolare il comportamento degli atleti.

Grado di probabilità e grado di impatto

- Improbabile
- Poco probabile
- Molto probabile
- Altamente probabile

- Lieve
- Medio
- Grave
- Gravissimo

Norme di comportamento

- Rispettare la libertà di religione di ogni individuo, senza imporre pratiche o credenze specifiche.
- Supportare un ambiente inclusivo e rispettoso delle diverse credenze.
- Rispettare la fede altrui e segnalare comportamenti coercitivi.
- Garantire pari opportunità e trattamenti equi a tutti, indipendentemente dalla religione.
- Segnalare atteggiamenti discriminatori basati sulla religione.
- Collaborare in modo rispettoso con atleti appartenenti alla propria squadra o alla squadra avversaria che professano credenze religiose differenti.
- Condannare e prevenire l'uso di linguaggio offensivo o discriminatorio basato sulla religione.
- Mantenere un linguaggio inclusivo e rispettoso di tutte le fedi religiose.
- Valutare gli atleti e il personale esclusivamente in base alle loro capacità e prestazioni e non in base alla fede religiosa professata.
- Monitorare e intervenire contro qualsiasi tentativo di manipolazione emotiva basata sulla religione.

Bullismo e Cyberbullismo

- Assicurare che tutti gli atleti siano inclusi nelle attività di squadra e affrontare immediatamente qualsiasi forma di esclusione.
- Riconoscere segnali di esclusione.
- Pubblicare online frasi o immagini che possono nuocere alla salute o allo sviluppo fisico (in caso di minori), mentale, psicologico, morale o sociale.
- Assumere l'identità in rete di un'altra persona mirata a danneggiare la vittima e la sua reputazione, compiendo azioni lesive a suo nome e sottraendo informazioni riservate al network di amici della stessa.
- Diffondere immagini o video, anche online, della vittima senza il suo consenso.

Grado di probabilità e grado di impatto

- Improbabile
- Poco probabile
- Molto probabile
- Altamente probabile

- Lieve
- Medio
- Grave
- Gravissimo

Norme di comportamento

- Assicurare che tutti gli atleti siano inclusi nelle attività di squadra e affrontare immediatamente qualsiasi forma di esclusione.
- Intervenire e denunciare immediatamente gli episodi di derisione o umiliazione.
- Creare un ambiente in cui la diffusione di voci maligne sia inaccettabile.
- Rifiutare di partecipare o contribuire alla diffusione di voci o menzogne.
- Educare gli atleti sull'uso responsabile delle piattaforme digitali e monitorare le attività online relative alla squadra.
- Vigilare sull'uso rispettoso dei social media da parte degli atleti e segnalare comportamenti abusivi.
- Informare i giovani sui rischi della condivisione di contenuti senza consenso.

Comportamenti discriminatori

- Trattare in modo diverso atleti o membri dello staff in base al loro genere, ad esempio assegnando ruoli o opportunità diverse a uomini e donne.
- Insultare o attaccare fisicamente o verbalmente gli atleti in base alle differenze di lingua, etnia, colore della pelle, fede religiosa, orientamento sessuale, ideologie politiche, disabilità psico-fisiche.
- Cori razzisti.

Grado di probabilità e grado di impatto

- Improbabile
- Poco probabile
- Molto probabile
- Altamente probabile

- Lieve
- Medio
- Grave
- Gravissimo

Norme di comportamento

- Garantire pari opportunità per tutti, indipendentemente dal genere, in termini di partecipazione, sviluppo e promozione.
- Sostenere l'inclusione.
- Prevedere programmi volti all'inclusione di discipline che coinvolgono atleti con disabilità, ad esempio squadre appartenenti alla FIGC – Divisione Calcio Paralimpico e Sperimentale.
- Creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva.
- Valutare le prestazioni degli atleti e dello staff esclusivamente su base meritocratica.
- Evitare di intonare cori razzisti durante le sedute di allenamento o durante le gare. Tale comportamento potrebbe essere oggetto anche di responsabilità oggettiva della Società, con ammenda da parte della FIGC, o di DASPO.

Body – shaming

- Fare osservazioni offensive o denigratorie sul peso di un atleta, suggerendo che sia troppo magro o troppo in carne.
- Confrontare pubblicamente atleti tra loro in modo da esaltare alcuni corpi a discapito di altri.
- Insistere affinché un atleta segua diete o regimi alimentari estremi, con l'intento di modificare il suo corpo.
- Promuovere l'idea che solo un determinato tipo di corpo sia accettabile o ideale per giocare a calcio.
- Escludere un atleta da determinati ruoli o attività basandosi esclusivamente sul suo aspetto fisico.
- Attribuire soprannomi offensivi o dispregiativi legati all'aspetto fisico di un atleta.

Grado di probabilità e grado di impatto

- Improbabile
- Poco probabile
- Molto probabile
- Altamente probabile

- Lieve
- Medio
- Grave
- Gravissimo

Norme di comportamento

- Incentivare gli atleti, tramite una corretta formazione, a seguire una dieta sana ed equilibrata, programmata in base alla propria fisicità.
- Dotarsi di un medico nutrizionista che possa seguire le squadre della Società.
- Dotarsi di visita medico sportiva che non riscontra particolari criticità a livello fisico dell'atleta.
- Evitare giudizi sull'estetica.
- Intervenire immediatamente in caso di umiliazione pubblica di un atleta per motivi fisici.
- Promuovere programmi di Welfare dello Sport.

Revenge porn, sextortion e altri reati informatici

- Condividere o minacciare di condividere immagini o video intimi di un atleta o membro dello staff senza il loro consenso, al fine di umiliarli o danneggiarli.
- Minacciare di condividere o minacciare di condividere immagini o video intimi di un atleta o membro dello staff senza il loro consenso, al fine di umiliarli o danneggiarli.
- Divulgare immagini, video o informazioni personali intime di un atleta o membro dello staff per estorcere denaro, favori sessuali, o altre forme di controllo.
- Rubare o utilizzare senza autorizzazione le credenziali di accesso di un atleta o membro dello staff per accedere a informazioni private o per impersonarli.
- Utilizzare piattaforme online per insultare, minacciare, diffamare o diffondere voci false su un atleta, dirigente, tecnico o membro dello staff.
- Inviare messaggi fraudolenti o ingannevoli via email o social media per ottenere informazioni sensibili da atleti, dirigenti, tecnici o membri dello staff.

Grado di probabilità e grado di impatto

- Improbabile
- Poco probabile
- Molto probabile
- Altamente probabile

- Lieve
- Medio
- Grave
- Gravissimo

Norme di comportamento

- Stabilire una politica di tolleranza zero per la condivisione non autorizzata di immagini o video intimi.
- Sensibilizzare ed educare sulle tematiche di revenge port e sextortion per insegnare come riconoscere i segnali di tali pratiche.
- Tutto quanto sopra elencato in merito a Bullismo, Cyberbullismo, Body-shaming.

Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro

- Non effettuare una valutazione accurata dei rischi legati alle attività sportive, come allenamenti intensi, utilizzo di attrezzature specifiche, o condizioni ambientali avverse-

- Utilizzare di campi da gioco, palestre o strutture sportive non conformi agli standard di sicurezza, con superfici danneggiate, scarsa illuminazione o spazi inadeguati per l'attività.
- Mancanza di personale medico qualificato durante gli allenamenti e le partite, e assenza di procedure di pronto soccorso o di protocolli per la gestione degli infortuni.
- Impiego di attrezzature sportive non certificate o non in buono stato di manutenzione, come palloni sgonfi, coni rotti, pesi danneggiati o porte da calcio instabili.
- Assenza di piani di emergenza chiari e di facile accesso in caso di eventi imprevisti, come incendi, incidenti o malori occorsi durante l'attività sportiva.

Grado di probabilità e grado di impatto

- Improbabile
- Poco probabile
- Molto probabile
- Altamente probabile

- Lieve
- Medio
- Grave
- Gravissimo

Norme di comportamento

- Emissione da parte degli Enti autorizzati del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)
- Presenza di personale qualificato per gestire le emergenze in caso di incendi, malori, in possesso di attestato di formazione.
- Presenza all'interno dell'impianto sportivo di estintori.
- Presenza all'interno dell'impianto sportivo di defibrillatori con piastre adatte sia ad adulti che a bambini.
- Presenza all'interno dell'impianto di uscite di emergenza.
- Presenza di rilevatori di fumo e sistema antincendio.
- Servizio di croce rossa o presenza del medico della Società in occasione di allenamenti congiunti, gare amichevoli, gare e manifestazioni sportive.
- Garantire coperture assicurative in caso di infortunio.
- Nomina di un responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) ai sensi dell'art. 17 e 31 del D.Lgs 81/2008, previa consultazione con il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, ai sensi dell'art. 50, co. 1, lett. c) del D.Lgs 81/2008.

Letto, approvato e sottoscritto in
Romentino, li 29/08/2024

IL CONSIGLIO DIRETTIVO