

**ASSOCIAZIONE CALCIO OSSONA Associazione Sportiva Dilettantistica**

**C.F. 86006270150 – P.IVA 10175200152**

**VERBALE CONSIGLIO DIRETTIVO DEL 29/08/2024**

Il giorno 29/08/2024 alle ore 21.00 si è riunito il Consiglio Direttivo dell'AC Ossona (Associazione Calcio Ossona) presso CAMPO SPORTIVO COMUNALE A. MORATTI in OSSONA via Roma per discutere e deliberare in merito al seguente

**ORDINE DEL GIORNO**

1. Approvazione del MOG (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo) e adempimenti conseguenti;
2. conferimento incarico del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della Associazione in conformità con il disposto di cui all'art. 6.1 del citato MOG.

Presiede la riunione il Presidente del Consiglio Direttivo, **Massimo Garavaglia**, il quale verificata la presenza dei consiglieri:

- Berra Umberto, Bernardo Sabrina, Cassani Marco, Nebuloni Giuseppe, Nembrini Matteo, Vecchi Luca, Tiberio Gianluigi e Trobia Salvatore;
- Sono assenti i Sigg. Beretta Claudio, Camponi Franco, Di Marzio Domenico, Furlan Gianni e Motta Enzo.

Partecipa alla riunione anche il Dott. Jonathan Trobia.

dichiara la riunione validamente costituita e atta a deliberare sugli argomenti all'ordine del giorno.

Il Presidente, con il consenso unanime dei presenti chiama a fungere da Segretario Sig. Nembrini Matteo che accetta.

Si passa alla disamina dell'ordine del giorno.

**1. Approvazione del MOG (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo) e adempimenti conseguenti**

Il Presidente dell'Associazione ha illustrato il MOG (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo) redatto dagli Avv.ti Federica Strada e Valentina Vigliotti del Foro di Milano cui è stato conferito apposito mandato professionale.

Illustra ai presenti il Modello in formato cartaceo dando avviso che lo stesso sarà affisso in bacheca e sarà nella libera disponibilità di consultazione di tutti i soggetti che ne avranno interesse. Il Modello sarà poi conservato anche negli archivi in formato digitale su supporto informatico (chiavetta USB).

Il Consiglio dichiara all'unanimità l'approvazione del MOG.

Il Modello sarà pubblicato sul sito internet dell'Associazione e entro il 31 Ottobre 2024 sarà indetta una riunione con tutti i tesserati, volontari e altri soggetti legati all'Associazione al fine di illustrare il Modello, il suo contenuto e il suo scopo.



## 2. Conferimento incarico del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della Associazione al Dott. Jonathan Trobia

Il Presidente dell'Associazione ha poi introdotto l'argomento in discussione, spiegando che entro il 31 Dicembre 2024, l'Associazione dovrà nominare un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza di genere e discriminazione sui tesserati ai sensi del d.lgs. 198/2006, nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6 del d.lgs. 36/2021 e in virtù della previsione contenuta nel MOG.

Il Presidente fa presente che il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve essere soggetto autonomo e possibilmente indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con gli istruttori tecnici territoriali, deve essere individuato tra i soggetti che hanno i requisiti di competenze e esperienza necessari per svolgere efficacemente questo ruolo cruciale e che l'incarico dovrà essere espletato secondo quanto previsto dal Modello Organizzativo e dal Codice di Condotta dell'Associazione.

Il Presidente fa' altresì presente che il **Dott. Jonathan Trobia**, Dottore in Psicologia, si è reso disponibile a ricoprire tale ruolo.

Il Consiglio ritenendo sussistenti in capo al Dott. Jonathan Trobia i requisiti richiesti per la nomina di Responsabile Safeguarding, nomina il **Dott. Jonathan Trobia** Responsabile Safeguarding con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi.

Il Consiglio Direttivo approva all'unanimità dei presenti.

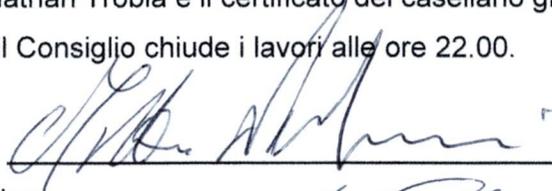
Il Presidente dichiara che il Dott. Jonathan Trobia è ufficialmente incaricato al ruolo di Responsabile SAFEGUARDING contro abusi, violenze e discriminazioni dal 01/09/2024 e che la sua nomina sarà soggetta a rinnovo e conferma ogni due anni conformemente a quanto previsto al punto 6.1 del MOG.

La nomina del responsabile sarà immediatamente pubblicata sul sito internet della Associazione, affissa presso la sede della medesima per 60 giorni. Alla presente delibera saranno allegati il documento di identità del Dott. Jonathan Trobia e il certificato del casellario giudiziale.

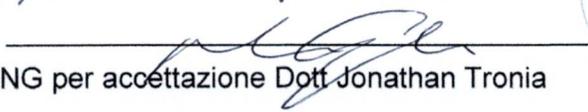
Non essendoci altro da discutere, il Consiglio chiude i lavori alle ore 22.00.

Ossona, li 29/08/2024

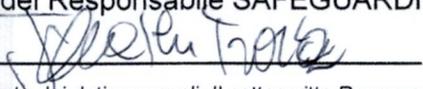
Il Segretario Sig. Nembrini Matteo



Il Presidente Sig. Garavaglia Massimo



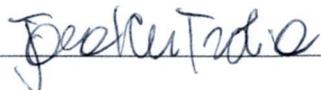
Firma del Responsabile SAFEGUARDING per accettazione Dott Jonathan Tronia



Trattamento dei dati personali: Il sottoscritto Responsabile Safeguarding Jonathan Trobia dichiara di aver ricevuto adeguata informativa ex d.lgs. 196/2003 e Reg.UE 2016/679 ed esprime il consenso al trattamento dei propri dati personali.

Luogo e data OSSONA, 29/08/24

Firma





## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

Redatto ai sensi del D.Lgs n. 39/2021 e delle linee guida della FIGC

**Approvato dal Consiglio Direttivo**



## INDICE

### DEFINIZIONI

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 39/2021; .....	pag. 5
1.1 Il Decreto Legislativo n. 39/2021 e la normativa di riferimento.	
2. LE LINEE GUIDA DI FIGC.....	pag. 6
2.1 gli obiettivi delle linee Guida;	
2.2 gli strumenti per la prevenzione e gestione del rischio.	
3. IL MODELLO DI AC OSSONA.....	pag. 8
3.1 la Associazione AC OSSONA;	
3.2 funzione e scopo del modello;	
3.3 i reati c.d. “presupposto”;	
3.4 i principi ispiratori del Modello;	
3.5 Modalità di adozione del Modello.	
4 AMBITO DI APPLICAZIONE.....	pag.11
4.1 Diritti e doveri dei tesserati;	
4.2 comportamenti rilevanti per l’integrazione dei c.d. “reati presupposto”;	
4.3 uso degli Spazi dell’Associazione;	
4.4 trasferte;	
4.5 inclusività.	
5. DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO.....	pag.14
5.1 informazione ai tesserati;	
5.2 la formazione	
5.3 obblighi di vigilanza.	
6. IL SAFEGUARDING.....	pag.17
6.1 nomina, Ruoli, Responsabilità;	
6.2 caratteristiche delle segnalazioni;	
6.3 procedura per le segnalazioni;	
6.4 trattamento dei dati personali;	
6.5 tutela del segnalante e divieto di discriminazioni.	
7. SISTEMA DISCIPLINARE .....	pag.21
7.1 funzione del sistema disciplinare;	
7.2 sanzioni.	



## MODELLO ORGANIZZATIVO, GESTIONE E CONTROLLO AC OSSONA

Il presente modello organizzativo è redatto ai sensi del comma 2 dell'articolo 16 del D.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, in conformità delle linee guida pubblicate dalla FIGC e delle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del C.O.N.I..

La presente procedura si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività dell'Associazione sportiva, indipendente dalla disciplina sportiva praticata.

Il presente modello ha validità quadriennale, decorrente dalla data di approvazione da parte del Comitato Direttivo e deve essere aggiornato ogniqualvolta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del C.O.N.I., dalla UEFA e dalla FIFA, nonché le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del C.O.N.I. per le Politiche di *Safeguarding*.

L'obiettivo del presente modello è quello di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità, tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti i tesserati, contrastando ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale ovvero per tutte le ragioni di cui al D.lgs n. 198 dell'11 Aprile del 2006.

Il presente modello é pubblicato sulla homepage del sito dell'Associazione, raggiungibile al seguente link <https://www.acossona.it/>, affisso nella sede della medesima nonché comunicato alla FIGC mediante e-mail unitamente alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato direttamente da A.C. Ossonese contestualmente all'adozione del Modello.

## DEFINIZIONI



"Attività Sensibili": attività di A.C. OSSONA nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei reati previsti dal D.lgs n. 39/21.

"Presidente": rappresentante dell'associazione che controlla l'applicazione e l'osservanza dello Statuto;

"Dirigenti di Categoria": componenti del collegio direttivo che svolgono attività di controllo, di carattere tecnico, amministrativo e disciplinare;

"Consiglio Direttivo": organo esecutivo che ha il compito di gestire l'associazione e prendere le decisioni fondamentali per il suo funzionamento;

"Collaboratori": soggetti che agiscono in forza di un rapporto contrattuale di collaborazione;

"Associato": soggetto maggiorenne che condividendo le finalità dell'associazione partecipa alle attività associative sia sportive che ricreative;

"Volontario": soggetto che presta la propria attività a beneficio dell'associazione;

"Atleta/Tesserato": tutti i soggetti iscritti all'associazione che praticano attività sportiva all'interno della stessa;

"Tecnici": soggetti che svolgono attività all'interno dell'associazione: allenatori, preparatori atletici.

"Destinatari": Dirigenti, Collaboratori, tecnici, dipendenti, volontari, associati e tesserati dell'associazione a cui è destinato il Modello;

"D.lgs. 39/2021" o il "Decreto": il Decreto Legislativo 28 Febbraio 2021, n. 39 e sue successive modifiche o integrazioni;

"Linee Guida": le Linee Guida per la costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 39/2021 elaborate dalla FIGC;

"Modello": modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.lgs 39/21;

"Responsabile Safeguarding": organismo di controllo che vigila sull'adesione alle regole di cui al presente modello nonché al codice di condotta adottato dall'associazione. Destinatario delle segnalazioni di eventuali abusi e comportamenti integranti le fattispecie di reato di cui al D.lgs. n. 39/21.

"Reati": le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 39/2021 anche a seguito di sue successive modificazioni e integrazioni.



## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO n.39 DEL 2021

### 1.1. Il Decreto Legislativo n. 39 del 2021 e la normativa di riferimento

Il 03.04.2021, in attuazione dell'articolo 8 della legge 8 agosto 2019, n. 86, è entrato in vigore il Decreto Legislativo n. 39 del 2021, pubblicato in Gazzetta il 18.02.2021, recante la disciplina in materia di semplificazione degli oneri amministrativi a carico degli organismi sportivi, nonché in materia di contrasto e prevenzione della violenza di genere.

5

Scopo del Decreto era adeguare l'ordinamento giuridico interno ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva aderito, con l'emanazione di principi e criteri direttivi di esercizio della delega relativa al riordino delle disposizioni legislative relative agli adempimenti e agli oneri amministrativi e di natura contabile a carico delle Federazioni Sportive Nazionali, delle Discipline Sportive Associate, degli Enti di Promozione sportiva, delle Associazioni Benemerite e delle loro affiliate riconosciuti dal C.O.N.I.

In particolare, il Decreto, conformemente ai principi e i criteri direttivi summenzionati, detta norme di semplificazione degli oneri amministrativi a carico degli organismi sportivi con l'obiettivo di semplificare e ridurre gli adempimenti amministrativi relativi agli organismi sportivi sostanziandosi nello snellimento delle modalità di certificazione della natura dilettantistica dell'attività, di acquisto della personalità giuridica e di autocertificazione dei requisiti soggettivi e oggettivi riferiti alle associazioni e società sportive dilettantistiche oltre ad aver aggiunto l'obbligo per tutte le società sportive e associazioni sportive dilettantistiche e professionistiche di introduzione di modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva, nonché di codici di condotta per la tutela dei minori e di prevenzione e contrasto di molestie, violenze di genere, e ogni altra forma di discriminazione.

Il Modello, anche detto MOG (Modello di Organizzazione e Gestione), è un sistema di gestione che ha lo scopo di prevenire la commissione di reati da parte delle Associazioni Sportive e Società sportive dilettantistiche nonché per tutte le società che svolgono la loro attività in campo sportivo.

Esaminando nel dettaglio il contenuto del D.lgs. 39/2021, l'articolo 16, comma 1, prevede che le Associazioni e Società sportive debbano predisporre, sulla scorta delle linee guida redatte da ciascuna Federazione o Ente a cui sono affiliate, dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale in ragione della volontà di mitigare qualsiasi forma di abuso, molestia e discriminazione di ogni genere con particolare attenzione ai minori qualora siano commessi reati da parte dei Destinatari del modello: Dirigenti, collaboratori, tecnici, tutti i soggetti che svolgono attività all'interno dell'Ente che adotta il regolamento.

Il V comma dell'Art. 16 prevede, inoltre, che i regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate, degli Enti di promozione sportiva e delle Associazioni benemerite devono prevedere sanzioni disciplinari a carico dei tesserati che abbiano violato i



divieti di cui al capo II del titolo I, libro III del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, ovvero siano stati condannati in via definitiva per i reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609-octies 609-undecies del codice penale.

La mancata adozione dei modelli organizzativi e dei codici di condotta da parte delle associazioni e società sportive ha importanti conseguenze da un punto di vista sanzionatorio, potendo le stesse essere sanzionate secondo le procedure disciplinari previste dalle FSN, DSA, EPS e Associazioni benemerite a cui sono affiliate.

## 2. LE LINEE GUIDA DI FIGC

### 2.1 Gli obiettivi delle linee guida

Nella predisposizione del presente modello l'Associazione Calcio Ossonese si è ispirata alle linee guida predisposte dalla Federazione Italiana Giuoco Calcio.

Gli elementi che le linee guida adottano al fine di assicurare l'effettività dei diritti dei tesserati e le relative tutele, con particolare riguardo alla tutela dei minori, devono perseguire i seguenti obiettivi:

- a) la promozione dei diritti di cui al successivo;
- b) la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- c) la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d) l'individuazione e l'attuazione da parte delle Associazioni e delle Società affiliate alla FIGC di adeguate misure, procedure e politiche di *Safeguarding*, anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile Federale delle Politiche di *Safeguarding*, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati minori;
- e) la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- f) l'informazione dei tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- g) la partecipazione delle società e dei tesserati alle iniziative organizzate dalla FIGC nell'ambito delle politiche di *Safeguarding* adottate;
- h) il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di *Safeguarding* delle rispettive Affiliate.

La FIGC con le presenti linee guida intende prevedere misure e procedure di prevenzione e contrasto verso ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata in ogni forma, anche omissiva, o commissiva mediante omissione, e/o modalità, di persona o tramite



modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network, blog, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche.

## 2.2 Gli strumenti per la prevenzione e gestione del rischio

Le misure necessarie alla fine della prevenzione del rischio di incorrere nella commissione dei reati prevedono secondo le Linee Guida di FCGC:

7

- a) l'adozione di adeguati strumenti per il pieno sviluppo della persona-atleta e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva;
- b) l'adozione di adeguati strumenti per l'inclusione e la valorizzazione delle diversità dei tesserati;
- c) l'adozione di adeguati strumenti di gestione e tutela dei tesserati, soprattutto minori, da parte dei tecnici e dei soggetti preposti, nel rispetto e promozione dei relativi diritti, durante gli allenamenti, le manifestazioni sportive e ogni attività anche collegata e connessa organizzata dalla società;
- d) la predisposizione di adeguati protocolli che assicurino l'accesso ai locali durante allenamenti e sessioni prova (soprattutto di tesserati minori) a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati;
- e) l'adozione di adeguati strumenti per incentivare l'adozione e la diffusione di apposite convenzioni o patti "di corresponsabilità o collaborazione" tra atleti, tecnici, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti;
- f) l'adozione di adeguati protocolli al fine di assicurare che i medici sportivi e gli operatori sanitari che riscontrino i segni e gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi attivino senza indugio, nel rispetto della disciplina vigente, le procedure di cui al punto 7.2, informandone il Responsabile delle politiche di *Safeguarding*;
- g) l'adozione di adeguati protocolli che consentano l'assistenza psicologica o psicoterapeutica ai tesserati;
- h) l'adozione di adeguati strumenti per incentivare la frequenza alla formazione obbligatoria annuale e ai corsi di aggiornamento annuali previsti dalla FIGC in materia di *Safeguarding*;
- i) l'adozione di adeguate misure per la sensibilizzazione sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, con il supporto delle necessarie competenze specialistiche, anche sulla base di specifiche convenzioni stipulate dalla FIGC;
- j) l'adozione di adeguate misure di prevenzione in specifiche situazioni di rischio quali, in particolare ma non solo:
  - ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica (come spogliatoi, docce, etc.);
  - viaggi, trasferte e pernotti;
  - trattamenti e prestazioni sanitarie (e.g. fisioterapia, visite medico-sportive, etc.) che comportino necessari contatti fisici tra tesserati, soprattutto se minori e altri soggetti;
  - manifestazioni sportive di qualsiasi livello.



### **3. IL MODELLO DI A.C. OSSONA**

#### **3.1 La Associazione A.C. OSSONA**

L'Associazione Sportiva Dilettantistica "A.C. Ossonese Associazione Sportiva Dilettantistica" in breve "A.C. OSSONA" è stata fondata il 23.06.1968, ha sede in Ossonese (MI), Via Roma c/o C.S.C.A. MORATTI.

L'Associazione è apolitica e non persegue fini di lucro, ha unicamente lo scopo di organizzare e gestire le attività sportive dilettantistiche, ivi comprese la formazione, la didattica, la preparazione e l'assistenza dell'attività sportiva nell'ambito calcistico ed eventualmente in tutte le discipline sportive che verranno definite dal Consiglio Direttivo. L'Associazione organizza, inoltre, eventi sportivi e centri estivi incentrati sullo svolgimento di attività sportiva, stage di approfondimento o perfezionamento delle discipline sportive praticate, sempre nei limiti previsti dalla normativa e dello Statuto adottato. L'Associazione è affiliata sin dal 1968 alla FIGC.

8

#### **3.2 Funzione e scopo del Modello**

Il presente modello viene adottato in attuazione della normativa di cui all'articolo 16 del D.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, in conformità delle linee guida pubblicate dalla FIGC e delle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del C.O.N.I..

L'Associazione coglie, al contempo, l'occasione per sensibilizzare le risorse impiegate ai fini di un'adeguata prevenzione dei reati e ad ogni forma di discriminazione.

L'A.C. Ossonese è, infatti, sensibile alle aspettative dei propri tesserati e ai temi di cui il Legislatore ha deciso di porre l'attenzione, prevedendo, da diversi anni, corsi sportivi per persone con disabilità e la partecipazione alle attività a persone di ogni sesso e razza.

E' consapevole del valore che può derivargli dall'applicazione del presente Modello e invita, nei limiti delle attività svolte nell'interesse dell'Associazione, tutti i Dirigenti, gli allenatori, i volontari, i Collaboratori, gli associati e a chiunque partecipi a qualsiasi funzione e titolo ad attenersi e ad adeguarsi alle presenti disposizioni durante lo svolgimento e la partecipazione a qualsiasi tipo di attività all'interno e all'esterno dell'Associazione qui interessata al fine di mitigare il rischio di commissione dei reati secondo le previsioni dettate dal presente Modello.

Lo scopo del presente Modello è quindi la predisposizione di un sistema volto alla prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati attraverso l'individuazione delle attività sensibili e dei principi di comportamento di cui al codice di condotta allegato che devono essere rispettati dai Destinatari.



### 3.3 I reati c.d. “presupposto”

Le fattispecie di reato che comportano l'adozione del modello ai fini esimenti della responsabilità di cui all'art. 39/2021, di seguito elencati, riguardano le categorie di fattispecie criminose contro la persona, la cui integrazione comporta abuso, violenza e discriminazione.

In particolare, l'art. 16 del D.Lgs n. 39/'21 prevede l'obbligo di redigere i Modelli organizzativi e di controllo e dei codici di condotta:

- a tutela dei minori;
- per la prevenzione delle molestie;
- per la prevenzione della violenza di genere;
- per la prevenzione di ogni altra condizione di discriminazione prevista dalla legge sulle pari opportunità (D.lgs n. 198/2006) o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale.

Per quanto concerne **la tutela del minore** si rimanda, per l'identificazione delle fattispecie criminose, al Codice penale che prevede vari reati in cui i minori sono vittime, a titolo esemplificativo:

- abbandono di minore;
- abuso dei mezzi di correzione e di disciplina;
- maltrattamenti in famiglia;
- sottrazione di minorenni;
- violenze a sfondo sessuale sui minori;
- pedopornografia;
- corruzione di minorenni;
- circonvenzione di incapace;
- adescamento di minorenni (anche detto “grooming”)

e al Vademecum “**La tutela dei diritti dei minorenni nello sport**”, pubblicato dal Dipartimento Sport.

Per quanto concerne **la prevenzione della violenza di genere**, si indicano generalmente tutte le forme di violenza (da quella psicologica, a quella fisica a quella sessuale) che riguardano un vasto numero di persone discriminate in base al sesso e altri fattori.

Pertanto, rientrano nel novero delle fattispecie criminose tutti quei delitti commessi nei confronti di un soggetto in ragione delle sue condizioni di vulnerabilità, spesso se legata al suo sesso o ad una condizione di fragilità.

L'Art. 16, co. V, D.lgs n. 39/21 prevede inoltre che i regolamenti dell'Associazioni sportive prevedano sanzioni disciplinari a carico dei tesserati che:

- 1) abbiano violato i divieti di discriminazione del Codice di Pari Opportunità di cui al D.LGS n. 198/2006;
- 2) hanno ottenuto una condanna in via definitiva per i seguenti reati:



- prostituzione minorile, art. 600 – bis c.p.;
- pornografia minorile, art. 600 -ter c.p.;
- detenzione o accesso a materiale pornografico, art. 600 – quater c.p.;
- pornografia virtuale, art. 600 quater. 1 c.p.;
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, art. 600 quinquies c.p.;
- propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa, art. 604 bis;
- violenza sessuale, art. 609 bis;
- atti sessuali con minorenne, art. 609 quater;
- corruzione di minorenne, art. 609 quinquies;
- violenza sessuale di gruppo, art. 609 – octies;
- adescamento di minorenni, art. 609 undecies.

### 3.4 I principi ispiratori del presente Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti all'interno dell'Associazione in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati cd. "presupposto" e di controllo sui processi coinvolti nelle attività sensibili. Tali procedure non sono riportate dettagliatamente nel presente Modello ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

I Principi a cui il Modello si ispira, sono:

- le Linee Guida, elaborate dalla FIGC, in ottemperanza al D.lgs n. 39 del 2021 e alla delibera della Giunta Nazionale del C.O.N.I., a cui l'Associazione è Affiliata, in particolare:
  - adozione di adeguati strumenti e protocolli al fine di disciplinare ogni attività svolta all'interno dell'Associazione al fine di redimere il rischio di commissione dei reati;
  - nomina di un Responsabile "Safeguarding" che abbia esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate;
  - predisposizione di un sistema affidabile e sicuro di segnalazione;
  - adozione codici di condotta.
- alla normativa di cui al D.lgs n. 39/2021;
- ai protocolli di regolamentazione interna.



### 3.5 Modalità di adozione del modello

L'Associazione in conformità alla sua regolamentazione adoterà il presente modello con delibera del Consiglio Direttivo entro e non oltre il 31.08.2024. Con la medesima delibera sarà adottato il codice di condotta e, a seguito di adeguata informativa sul possesso dei requisiti richiesti, nominato il Responsabile *Safeguarding*, del quale si darà comunicazione in ordine al nominativo e alla documentazione allegata alla nomina nelle modalità indicate dalla FIGC.

Ciascun membro del Consiglio Direttivo dichiarerà di impegnarsi al rispetto del presente Modello, come risulta dal verbale allegato. Il presente Modello ha durata quadriennale e sarà sottoposto a revisione, con conseguente integrazione, in base all'evoluzione della normativa di riferimento che implichi un cambiamento nelle regole e nei principi comportamentali contenuti nel Modello. Tutte le suddette modifiche saranno comunicate al Consiglio almeno con cadenza annuale e da questo ratificate o eventualmente integrate o modificate.

## 4. AMBITO DI APPLICAZIONE

### 4.1 Diritti e Doveri dei Tesserati

A tutti i tesserati e le tesserate sono riconosciuti i diritti fondamentali:

- a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
- alla tutela 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;
- alla salute e il benessere psico-fisico.

Coloro che prendono parte a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei tesserati e delle tesserate.

I tecnici, i dirigenti, gli associati e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere il presente Modello, 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 e ogni regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie adottato.



## 4.2 Comportamenti rilevanti per l'integrazione dei c.d. "reati presupposto"

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- l'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;
- l'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 l'integrità psicofisica del tesserato. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. 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;
- la molestia sessuale: qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere 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;
- l'abuso sessuale: qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto o con contatto, e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;
- la 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 modello, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;
- l'incuria: a mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- l'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;



- il bullismo, il 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 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.

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

#### **4.3 Uso degli spazi dell'Associazione**

Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all'Associazione durante gli allenamenti e le sessioni prova 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. Presso la struttura in gestione o in uso all'Associazione saranno predisposte tutte le misure utili a prevenire qualsivoglia situazione di rischio, come da regolamentazione comportamentale già in essere e al codice di condotta a cui si rimanda.

Durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete dell'A.C. OSSONA. I minori di età (sotto gli 8 anni) e le persone affette da disabilità motoria o intellettiva/relazionale potranno accedere e soggiornare negli spogliatoi solo in presenza di un dirigente o tecnico di categoria salva la possibilità di assistenza, previa autorizzazione di un tecnico o dirigente, da parte del genitore o soggetto a cui è affidata la cura del minore laddove l'atleta non è ancora in grado di occuparsi di sé, si è infortunato o ha avuto un malore.

In caso di necessità, fermo 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 nei confronti della persona offesa. La porta dovrà rimanere aperta e, se



possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).

In ogni caso all'interno degli spogliatoi è vietato l'utilizzo di smartphone e qualsiasi apparecchio digitale. E' altresì vietata la produzione e raccolta di qualsiasi materiale fotografico realizzato all'interno degli spogliatoi.

14

#### **4.4 Trasferte**

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento 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. Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti accompagnati, soprattutto se minorenni o affetti da disabilità, 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.

#### **4.5 Inclusività**

L'Associazione garantisce a tutti i propri tesserati e ai tesserati 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.

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 di atleti tesserati per l'Associazione loro coetanei.

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 attività dell'associazione 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.

### **5. DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO**

#### **5.1 Informazione ai tesserati**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, occorre garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei Destinatari.

In particolare, l'Associazione deve consentire ai propri tesserati l'idonea conoscenza del Modello, fornendo loro opportune informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, nonché assumere tutte le iniziative volte alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele.



L'Associazione deve prevedere adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

L'Associazione deve prevedere un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive.

L'Associazione deve dare comunicazione ai tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti di ogni altra politica di *Safeguarding* adottata dalla federazione sportiva alla quale è affiliata.

Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

In particolare, si prevede la pubblicità del Modello nella seguente modalità:

- affissione del MOG in formato cartaceo rilegato nella disponibilità di tutti i soggetti che entrino a contatto con l'Associazione e che accedano alle aree di pertinenza ai fini della libera consultazione del Modello;
- conservazione del MOG in formato cartaceo e su supporto USB presso l'archivio dell'Associazione;
- pubblicazione del Modello sulla apposita pagina dedicata nell'area "Modulistica", sezione "Modulistica Societaria" del sito internet [www. https://www.acossona.it](https://www.acossona.it).

L'adozione del presente Modello è comunicata ai Collaboratori, Tesserati e Volontari (rectius: tutti i soggetti indicati come Destinatari che comunque entrino in contatto con l'Associazione stessa) nel momento della sua adozione che decorrerà dalla delibera assembleare di approvazione del presente Modello.

Ai nuovi Destinatari (Collaboratori, Tesserati e Volontari) verrà consegnato un modulo informativo che renderà nota l'adozione del Modello nelle sue primarie caratteristiche e scopi.

Qualora i Destinatari ne facciano apposita richiesta potrà essere loro inviato anche a mezzo di posta elettronica il presente MOG. Tali soggetti – in particolare – potranno formalizzare la richiesta di ricevere il MOG a mezzo mail scrivendo a: [info@acossona.it](mailto:info@acossona.it) e, una volta ricevuto il Modello, saranno tenuti a rilasciare all'Associazione una dichiarazione sottoscritta ove si attesta la ricezione della documentazione informativa nonché la integrale conoscenza dei documenti allegati e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

Tutti i soggetti Destinatari, in ogni caso, all'atto del nuovo tesseramento e del pagamento della quota annua di iscrizione, saranno tenuti a rilasciare la dichiarazione di cui al punto che precede.

In ogni caso, in occasione di ogni modifica del presente Modello, l'Associazione deve darne comunicazione via posta elettronica a tutti i propri tesserati, associati e volontari o, in via



alternativa, provvedere all'affissione in bacheca di opportuna informativa cartaceo e pubblicazione sullo spazio dedicato nel sito internet.

## 5.2 La formazione

L'attività di formazione, volta a diffondere la conoscenza del Modello, è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza all'interno dell'Associazione stessa. In particolare, si prevedono livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione differenziati a seconda di:

1. Collaboratori e tutte le figure facenti parte del cd Organigramma (pubblicato nella sezione "Organigramma" del sito istituzionale): per costoro sarà organizzato un apposito incontro alla presenza del Presidente dell'Associazione, degli Avv.ti Federica Strada e Valentina Vigliotti del Foro di Milano e del cd. *Safeguarding* (sul cui ruolo e sulla cui figura si dirà infra) in cui sarà consegnata copia del presente Modello con opportuna spiegazione di tutte le sue parti, nonché sarà meglio specificata e analizzata la figura del cd. *Safeguarding*, sia mediante la presentazione della persona scelta per ricoprire detto incarico, sia per circostanziare il suo ruolo e le modalità attraverso le quali sarà possibile interloquire con tale figura nelle ipotesi di necessità. Si redigerà apposito verbale dell'incontro sottoscritto da tutti i partecipanti che dichiarano di aver ricevuto le informazioni anzidette.

2. Tesserati e, se minorenni, esercenti la responsabilità genitoriale sugli stessi, volontari: costoro saranno invitati a partecipare all'incontro che si terrà non più tardi del 30 Ottobre 2024 nel corso del quale, oltre a una breve spiegazione della normativa che ha condotto alla necessità di redigere il presente Modello, con particolare riferimento del dettato di cui all'art. 16 del d.lgs. 39/2021 che esplica il chiaro intento del legislatore di promuovere un più elevato livello di sensibilità e impegno nel mondo dello sport, incentivando un ambiente inclusivo e che assicuri la dignità e il rispetto dei diritti di tutti coloro che partecipano, a qualsiasi titolo, all'attività sportiva, con particolare riferimento agli obiettivi da raggiungere che sono, nello specifico, la parità di genere tra uomo e donna, la tutela dei minori e il contrasto effettivo ed efficace a ogni forma di violenza di genere e di discriminazione, attraverso l'adozione di misure di prevenzione e presidi di controllo c.d. di "Safeguarding". Sarà quindi presentata la figura del *Safeguarding*, il suo ruolo, le sue competenze e l'importanza della sua funzione nella compagine associativa. All'esito dell'incontro chi ne farà richiesta potrà ricevere la consegna di copia del Modello mediante richiesta da far pervenire a mezzo mail. Sarà indicata nello specifico la modalità con cui la figura del cd "Safeguarding" riceverà le richieste e come farle pervenire allo stesso.



### 5.3 Obblighi di vigilanza

Tutti coloro che rivestono la qualifica di dirigente e i responsabili di ciascuna funzione hanno l'obbligo di esercitare un'attività di vigilanza prestando la massima attenzione e diligenza nei confronti di tutti i Collaboratori e/o volontari verso i quali si trovano in rapporto di superiorità gerarchica diretta ed indiretta. Devono, inoltre, segnalare qualsiasi irregolarità, violazione o inadempimento ai principi contenuti nel presente Modello al Presidente dell'associazione. Qualora tali soggetti non rispettino i suddetti obblighi saranno sanzionati in conformità alla propria posizione gerarchica all'interno dell'Associazione stessa secondo quanto previsto nel successivo capitolo 7.

## 6. IL SAFEGUARDING

A mente dell'art. 33 D.Lgs. 36/2021 e della delibera n.159/89, tutte le Associazioni e Società Sportive devono nominare entro il 31 dicembre 2024, un responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nei confronti dei minori (c.d. Responsabile *Safeguarding*).

### 6.1 Nomina, Ruoli, Responsabilità

Il cd *Safeguarding* dovrà essere opportunamente formato e partecipare a corsi formativi volti a spiegare il ruolo svolto e a conoscere le procedure specifiche da porre in essere nel momento in cui dovesse ricevere una segnalazione relativa a comportamenti connotati da abusi, violenze o discriminazioni nei confronti dei minori.

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

Prima della nomina andrà acquisito il certificato del casellario giudiziale. Non può essere, infatti, designato come responsabile chi ha subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi. Tale certificato andrà allegato al verbale di nomina e conservato nell'archivio e unitamente alla documentazione relativa al Modello.

In ogni caso, il Responsabile *Safeguarding* all'interno dell'Associazione svolge funzioni di vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento dei Modelli e dei codici di condotta, nonché di collettore di eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di *safeguarding*, potendo svolgere anche funzioni ispettive, qualora ne ravvisi la necessità.

Il Responsabile *Safeguarding* sarà tenuto a sensibilizzare i membri dell'Associazione sulle questioni di *Safeguarding* e sarà tenuto a collaborare con le autorità competenti.

Il Responsabile *Safeguarding* dovrà definire e pubblicizzare canali di comunicazione chiari per i membri dell'associazione sportiva per segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute.



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

La nomina del Responsabile *Safeguarding* sarà adottata mediante opportuna delibera del Consiglio direttivo; alla Delibera andranno allegati i documenti identificativi del Responsabile oltre all'anzidetto certificato del casellario giudiziale. La nomina avrà validità dal giorno della delibera e per i due anni successivi, decorsi i quali andrà rinnovata mediante l'assunzione di una nuova delibera del Consiglio.

Il Consiglio direttivo potrà sospendere o rimuovere il Responsabile *Safeguarding* in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche dell'associazione relative alla protezione dei minori o in caso di violazione dei principi guida enunciati nel presente punto con riferimento a detta figura.

Nello specifico il Responsabile *Safeguarding* è tenuto a partecipare attivamente alla vita associativa, dapprima presentando la propria figura in occasione dell'incontro di cui al punto 6.2. che precede, rappresentando a tutti coloro che vi parteciperanno la natura del suo incarico e spiegando le modalità per effettuare una segnalazione e avere un confronto con la sua figura mantenendo però un ruolo indipendente e imparziale che consenta a tutti gli associati di rivolgersi a lui con libertà.

È importante che tutti i soggetti facenti parte dell'Associazione a qualunque titolo riconoscano e conoscano tale figura e siano messi nelle condizioni di potersi confrontare con il Responsabile *Safeguarding* con piena libertà.

Per tale ragione si prevede di affiggere in bacheca per la durata di giorni 60 dal momento della nomina il verbale di nomina del Responsabile di *Safeguarding* contenente i riferimenti dello stesso.

## **6.2 Caratteristiche delle segnalazioni**

Con riferimento al sistema interno di gestione delle segnalazioni è doveroso anzitutto premettere che la segnalazione:

a) non interrompe il termine di decadenza normativamente previsto con riferimento agli abusi di cui si ha notizia, né ai reati perseguibili a querela, né altri termini previsti dalla normativa applicabile.

Ogni denuncia o segnalazione alle autorità competenti, comprese le autorità giudiziarie, dovrà pertanto essere presentata dall'interessato secondo le modalità e i termini di legge.

Sono in ogni caso fatte salve le competenze dell'autorità giudiziaria in materia penale;

b) non sostituisce l'eventuale obbligo di denuncia previsto per i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio che, nei casi previsti dalla legge, sono tenuti a denunciare quanto a loro conoscenza alle autorità giudiziarie e di polizia (artt. 331 c.p.p. e 361 e 362 c.p., c.d. "Procedibilità d'ufficio").



La segnalazione può essere resa sia in forma anonima, sia riservata. L'ammissibilità della segnalazione è valutata dal *Safeguarding* in relazione all'ambito:

Soggettivo, ossia ammessa quando:

- sia effettuata da tesserati, dirigenti, tecnici e atleti e chiunque venga a conoscenza, direttamente o indirettamente, del fatto oggetto della segnalazione;
- riguardi la condotta rilevante di un tesserato, dirigente, tecnico o atleta ovvero ogni altro soggetto che ricopre un ruolo caratterizzato da continuità, stabilità e rilevanza nell'ambito sportivo di riferimento, cioè all'interno dell'Associazione.

Oggettivo, ossia ammessa quando la condotta segnalata sia stata commessa:

- nell'ambito delle attività sportive organizzate dall'Associazione (a titolo esemplificativo: allenamenti, manifestazioni di qualsiasi livello, trasferte, etc.) e di ogni altra attività ad esse connesse e collegate (es. visite medico sportive, fisioterapia, etc.)
- in ambienti, luoghi e spazi in cui si svolge l'attività sportiva e quelli ad essa connessi, quali ad esempio i luoghi ove è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica (es. spogliatoi, docce, alloggi durante eventuali le trasferte, etc.)

La condotta segnalata è rilevante se appartiene ad una delle fattispecie di cui al punto 4.2. da intendersi qui richiamate.

La segnalazione anzitutto deve essere "circostanziata" ossia permettere di individuare, in modo sufficientemente dettagliato e chiaro, il fatto o la condotta denunciata. La segnalazione deve indicare, inoltre, le circostanze di tempo e di luogo e gli elementi che consentano di identificare il o i soggetti ed eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto o la condotta segnalata, ecc.

Non sono ritenute ammissibili le segnalazioni "in malafede", ingiuriose, calunniose, né quelle c.d. strumentali. Per "malafede" si intende la segnalazione artificiosamente strutturata in modo da apparire oggettiva e circostanziata, ma che in realtà cela l'intenzione del segnalante di procurare un danno al soggetto segnalato e/o un vantaggio a sé o a terzi.

### 6.3 Procedura per le segnalazioni

Il Responsabile *Safeguarding* può ricevere le segnalazioni tramite comunicazione a voce, previa richiesta di appuntamento da effettuarsi via e-mail al seguente indirizzo [safeguardingacossona@libero.it](mailto:safeguardingacossona@libero.it) o via posta elettronica all'indirizzo predetto.

La password di accesso a tale indirizzo email sarà in possesso esclusivamente del Responsabile.

Laddove il segnalante intendesse effettuare una segnalazione in forma anonima può presentarla presso il sito FIGC al seguente link <https://www.figc-tutelaminori.it/segnalazioni/>.

In ogni caso il Responsabile nominato è tenuto a garantire la riservatezza della segnalazione e del segnalante, nonché la conformità nella gestione della segnalazione.

In caso di gravi comportamenti lesivi l'Associazione deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.



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

Il Responsabile *Safeguarding* può adoperare tutte le modalità che ritiene opportune per meglio circostanziare la segnalazione e, ove necessario, raccogliere informazioni da altri soggetti coinvolti o partecipare a momenti che gli consentano di osservare la dinamica segnalata.

Egli è tenuto a eseguire un'istruttoria fondata sulla raccolta di evidenze a supporto dei fatti rappresentati. Le evidenze devono essere: a) sufficienti: fattuali, adeguate e convincenti, tali per cui un altro soggetto, con le stesse informazioni a disposizione, raggiungerebbe le stesse conclusioni; b) utili e rilevanti: relative e funzionali alla dimostrazione delle circostanze segnalate, oltre che pertinenti e coerenti; c) affidabili: la cui fonte è individuabile e attendibile e che non siano manipolate o alterate; d) accurate: che rappresentino accuratamente il comportamento o l'atto segnalato.

Qualora il Responsabile *Safeguarding* ritenga ammissibile la segnalazione deve comunicare la presa in carico al segnalante entro 10 giorni dalla data di ricezione e avviare la relativa istruttoria.

In caso di non ammissibilità, il Responsabile *Safeguarding* comunica l'esito al segnalante ed archivia la segnalazione. In ogni caso si prevede che la segnalazione debba rimanere nell'archivio per almeno due anni dalla data di denuncia del fatto.

L'istruttoria deve concludersi entro 90 giorni dalla data di ricezione della segnalazione, salvo proroghe motivate, e può avere quale esito:

A. l'infondatezza, a causa dell'assenza di elementi di fatto idonei, chiari e sufficienti o per il contenuto generico della segnalazione, tale da non consentire la comprensione dei fatti segnalati o per la trasmissione di documentazione non appropriata o inconferente;

B. la fondatezza, per la presenza di evidenze che supportano i fatti oggetto della segnalazione. In tal caso, qualora necessario, il Responsabile *Safeguarding* può avvalersi del supporto di specialisti (es. medici, psicologi, allenatori, ecc.), che sono chiamati a rendersi disponibili per fornire adeguato supporto e per valutare la segnalazione. Naturalmente anche tali soggetti, nel momento in cui vengono coinvolti nell'esame della segnalazione, sono sottoposti ai medesimi obblighi indicati per il Responsabile *Safeguarding* il quale si cura personalmente di renderlo noto.

In caso di fondatezza, il Responsabile *Safeguarding* rende nota al Comitato direttivo e al Presidente dell'Associazione l'oggetto della segnalazione, la documentazione e alle informazioni



raccolte nel corso dell'istruttoria, fornendo la propria relazione sul caso con indicazione delle ipotesi che possono integrare fattispecie di reato.

#### **6.4 Trattamento dei dati personali**

La gestione delle segnalazioni ed il relativo trattamento dei dati è effettuato nel rispetto delle disposizioni e dei principi espressi dal Regolamento (UE) 2016/679, dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e dal decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. Le segnalazioni, e la relativa documentazione, sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione.

21

#### **6.5 Tutela del segnalante e divieto di discriminazioni**

Nei confronti del segnalante l'Associazione non consente né tollera alcun atto discriminatorio o ritorsivo, diretto o indiretto, per motivi direttamente o indirettamente collegati alla segnalazione effettuata ai sensi della presente procedura. La tutela della riservatezza e dalle ritorsioni si estende anche a coloro che hanno assistito o sostenuto il segnalante nel presentare una segnalazione o hanno reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni.

### **7. SISTEMA DISCIPLINARE**

#### **7.1 Funzione del sistema disciplinare**

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. 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 (es. 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.



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.

Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dall'Associazione.

## 7.2. Sanzioni

I comportamenti tenuti dai collaboratori 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 (es. 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.

Nei confronti dei collaboratori, 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 al precedente punto 1;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che 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 sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
2. 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;

3. incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto e dell'allontanamento dall'Associazione il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinques, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609-octies, 609-undecies del codice penale , ovvero che abbiano violato i divieti di cui al Capo II del Titolo I, Libro III del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198, ovvero siano stati condannati in via definitiva per i reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinques, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609-octies, 609-undecies del codice penale e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Analoga misura sarà adottata nei confronti dei tesserati destinatari di una sentenza di condanna in via definitiva per i reati predetti.

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 al precedente punto 1;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Adottato il .....



## **CODICE DI CONDOTTA**

Redatto ai sensi del D.Lgs n. 39/2021, delle linee guida della FIGC nonché del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

**Approvato dal Consiglio Direttivo**

## INDICE

1. DESTINATARI DEL CODICE.....	pag.4
1.1. Principi Fondamentali A.C. Osson;	
2. FINALITA'.....	pag.4
2.1 Sensibilizzazione, Sicurezza e Benessere;	
3. MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO.....	pag.5
3.1 comportamenti non verbali;	
3.2 regole comportamentali;	
3.2.1 allenamento;	
3.2.2 gara;	
3.2.3 spogliatoio.	
4. PROCEDURA DI SELEZIONE DELLO STAFF.....	pag.5
5. INFORMAZIONI, COMUNICAZIONI E PRIVACY.....	pag.6
6. FORMAZIONE.....	pag.6
7. SEGNALAZIONI.....	pag.6
8. DOVERI E OBBLIGHI DEI TESSERATI.....	pag.7
9. DOVERI DEI DESTINATARI DEL PRESENTE CODICE.....	pag.7

## **CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA FORMA DI DISCRIMINAZIONE A.C. OSSONA**

Il presente Codice di Condotta è redatto ai sensi della normativa di cui al D.lgs n. 39/21, in conformità delle linee guida pubblicate dalla FIGC e delle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del C.O.N.I. nonché del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo adottato dall'Associazione a cui ci si riporta integralmente.

I destinatari del presente Codice sono gli istruttori, i tecnici, i dirigenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, livello e qualifica, gli associati, i lavoratori ed i volontari di A.C. Ossona.

I soggetti sopra indicati sono obbligati a rispettare il Codice di condotta, che accettano integralmente dopo averne preso visione.

Ogni violazione del presente Codice di condotta deve essere segnalata al Responsabile *Safeguarding* nominato dall'Associazione in conformità di quanto stabilito dal Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva adottato da A.C. Ossona. In caso di violazione della suddetta regolamentazione ai trasgressori saranno applicate le sanzioni previste nel modello organizzativo al punto 7. e adottate tutte le misure idonee a redimere la condotta assunta.

A.C. Ossona si impegna a garantire un ambiente sicuro, rispettoso e inclusivo per tutti i tesserati, inclusi i minori e gli adulti vulnerabili, che garantisca la dignità, l'uguaglianza, l'equità e il rispetto dei diritti dei tesserati, in particolare se minori.

Tutto il personale si impegna ad essere un buon esempio per gli affiliati all'Associazione.

Il seguente codice di condotta stabilisce le aspettative e le responsabilità per tutti coloro che sono coinvolti nelle attività dell'Associazione.

## 1. DESTINATARI DEL CODICE

### 1.1. Principi Fondamentali A.C. OSSONA

A.C. Ossona si impegna al rispetto dei principi di lealtà, probità e correttezza, garantendo la dignità e l'integrità di tutte le persone coinvolte nelle attività dell'associazione sportiva senza discriminazioni di alcun genere.

Al fine di raggiungere i predetti obiettivi l'Associazione concorre alla creazione di un ambiente salubre attraverso l'educazione, la formazione e lo svolgimento di una pratica sportiva ispirata alla piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele. Promuove il pieno sviluppo della persona-atleta, in particolare se minore, attraverso la partecipazione di tutti i tesserati all'attività sportiva secondo le rispettive potenzialità, aspirazioni, capacità e specificità, valorizzandone le diversità.

Per il raggiungimento delle finalità suddette promuove l'inclusione attraverso la pratica sportiva.

Lo Staff dell'Associazione adotta un atteggiamento cortese, gentile e rispettoso, evitando linguaggio offensivo, comportamenti intimidatori o abusivi nei confronti di tutti gli associati - tesserati.

Lo scopo dell'Associazione è di creare attività tese a promuovere l'inclusione attraverso lo sport.

## 2. FINALITÀ

### 2.1. Sensibilizzazione, Sicurezza e Benessere

Al fine di raggiungere gli obiettivi di cui al paragrafo precedente, l'Associazione adotta il presente Codice garantendo che tutti i soggetti che operano all'interno della stessa abbiano chiari i concetti di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale e le condotte da assumere all'interno e all'esterno di A.C. Ossona in occasione di qualsiasi attività sportiva o evento svolto dall'interessata al fine di non incorrere nelle fattispecie criminose di cui al D.lgs n. 39/21 e le normative di riferimento.

A tal riguardo, oltre a sensibilizzare tutto il personale interno anche attraverso la partecipazione a corsi e alla diffusione di materiale informativo garantisce l'adozione di misure appropriate volte alla tutela di tutti i tesserati, in particolar modo i minori e i soggetti vulnerabili, per prevenire ogni forma di abuso, molestie e discriminazione.

L'Associazione prevede un sistema di segnalazione al *Safeguarding* nominato atto a tutelare i diritti e le libertà degli associati garantendo piena libertà di segnalare qualsiasi comportamento anche solo potenzialmente criminoso. A tal riguardo a tutti gli associati e ai destinatari del suddetto Codice sono rese note le modalità con cui effettuare la segnalazione di eventuali abusi, come specificatamente previsto nel Modello Organizzativo adottato dall'Associazione.

### **3. MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO**

#### **3.1 Comportamenti non verbali**

Tutti i dirigenti, collaboratori, tecnici, gli istruttori e volontari dell'Associazione devono adottare un comportamento professionale appropriato al contesto in cui svolge l'attività A.C. Ossonese.

Durante le interazioni con i tesserati tutto lo staff dell'Associazione deve evitare qualsiasi forma di contatto fisico inappropriato volta ad integrare le fattispecie di reato di cui all'art. 16 del D.Lgs n. 39/21.

##### **3.1.1 Regole comportamentali**

Oltre all'adozione di prescrizioni in ordine al contatto fisico, lo staff, nelle seguenti attività è tenuto ad assumere atteggiamenti consoni a garantire la salubrità del contesto in cui opera:

##### **3.1.2 Allenamento**

Durante l'allenamento l'allenatore e il preparatore atletico e qualsiasi altro soggetto che interagisce con i tesserati è tenuto a garantire un clima sereno, sicuro, volto a valorizzare le diversità garantendo la tutela della dignità e integrità personale. Per tale ragione non devono essere utilizzati appellativi discriminatori nei confronti dei tesserati atti a offendere e a destabilizzare la serenità dell'atleta e ad assumere comportamenti fisici inadeguati al fine perseguito dall'Associazione in ordine all'attività svolta.

##### **3.1.3 Gara**

Durante la competizione sportiva sia essa svolta presso il campo dell'A.C. Ossonese o in trasferta tutto lo staff dell'Associazione partecipante alla competizione deve adottare un comportamento consono ai principi di cui al paragrafo precedente.

##### **3.1.4 Spogliatoi**

L'accesso agli spogliatoi è consentito solo ai tesserati dell'Associazione salva la possibilità per i minori di età inferiore agli 8 anni e a tutti i soggetti con disabilità di essere assistiti dal genitore o dal tutore nominato. In ogni caso è sempre prevista la presenza costante di un supervisore nominato dall'Associazione. A tal riguardo si garantisce la turnazione, con cadenza trimestrale del soggetto che presidia lo spogliatoio. All'interno degli spogliatoi gli atleti saranno divisi per genere. A tutti i trasgressori saranno comminate le sanzioni dettagliate nel Modello Organizzativo adottato dall'Associazione.

### **4. PROCEDURA DI SELEZIONE DELLO STAFF OPERANTE IN A.C. OSSONA**

Tutti i soggetti operanti all'interno dell'Associazione sono coinvolti nelle attività sportive a seguito di dettagliate verifiche in ordine all'esperienza personale e alla propensione a collaborare a stretto contatto con atleti e, in particolar modo, minori e soggetti affetti da qualsiasi tipo di disabilità.

## 5. INFORMAZIONI, COMUNICAZIONI E PRIVACY:

Il presente Codice di Condotta unitamente al Modello di Organizzazione, Gestione e controllo é pubblicato sul sito internet di A.C. Ossona nell'area "Modulistica", sezione "Modulistica Societaria" e una copia è presente presso la sede operativa dell'Associazione.

Tutti i tesserati al momento dell'iscrizione sono resi edotti del presente protocollo e del MOG adottato nonché informati sul Responsabile *Safeguarding* nominato e sulle modalità di comunicazione con lo stesso. Per tutti i tesserati già iscritti verrà effettuato un incontro entro il 30 Ottobre 2024 alla presenza del Presidente dell'Associazione, degli Avv.ti Federica Strada e Valentina Vigliotti del Foro di Milano e del c.d. *Safeguarding* nominato al fine di sensibilizzare i tesserati sul tema e garantirgli la possibilità di svolgere la propria attività sportiva in un ambiente in cui si sentano accolti e sereni anche nel caso in cui debbano effettuare una comunicazione in ordine ad un eventuale abuso o sospetto di condotta illecita.

Il nominativo del *Safeguarding* e gli indirizzi a cui può essere contattato saranno esposti permanentemente presso la sede operativa della società oltreché comunicato, come detto, a tutti i tesserati nelle modalità esplicate poc'anzi.

Qualora venga effettuata una segnalazione il nominativo del segnalante non verrà reso noto in virtù della tutela e riservatezza delle informazioni personali o sensibili acquisite.

## 6. FORMAZIONE

Tutti i soggetti coinvolti nell'attività svolta da A.C. Ossona partecipano a programmi di formazione volti ad acquisire competenze e conoscenze necessarie per prevenire e gestire eventuali abusi o sospetti. I soggetti coinvolti sono responsabili della protezione dei diritti dei tesserati e sono tenuti a segnalare qualsiasi preoccupazione o sospetto di abuso al Responsabile *Safeguarding* nominato. Tutto lo Staff deve sensibilizzare gli affiliati in ordine ai comportamenti da assumere all'interno dell'Associazione sia durante lo svolgimento delle attività sportive che durante il soggiorno nelle aree comuni. Il personale deve, inoltre, garantire che tutti i tesserati e gli esercenti la responsabilità sugli stessi conoscano il nominativo del Responsabile nominato e le modalità di comunicazione con lo stesso.

## 7.SEGNALAZIONI

I Tesserati che vengano a conoscenza di comportamenti rilevanti ai fini del presente Codice e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e che coinvolgano tesserati, anche minorenni, sono tenuti a darne immediata comunicazione al *Safeguarding* nominato inoltrando una mail a [safeguardingossona@libero.it](mailto:safeguardingossona@libero.it). Le segnalazioni scritte dovranno contenere ogni circostanza nota al Segnalante, utile alla ricostruzione del fatto ritenuto lesivo e all'individuazione dei soggetti coinvolti. Il *Safeguarding* può venire a conoscenza di fatti e circostanze rilevanti ai fini del MOG anche per avervi assistito personalmente. Il *Safeguarding* garantisce la riservatezza del Segnalante qualora

espressamente richiesto. Laddove la segnalazione volesse essere effettuato in forma anonima può essere presentata tramite il sito della FIGC al seguente link: <https://www.figc-tutelaminori.it/segnalazioni/>.

## **8. DOVERI E OBBLIGHI DEI TESSERATI**

Tutti i tesserati hanno il dovere e l'obbligo di:

- a) 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;
- b) astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- c) garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- d) impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri tesserati nei percorsi educativi e formativi;
- e) 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;
- f) instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero loro delegati;
- g) prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- h) affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- i) collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
- j) segnalare senza indugio al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5 situazioni, anche potenziali, che espongono sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

## **9. DOVERI DEI DESTINATARI DEL PRESENTE CODICE**

Tutti i soggetti destinatari del presente Codice di condotta si impegnano a:

- rispettare e tutelare i diritti, la dignità e il valore di tutti i tesserati coinvolti, indipendentemente dalla loro età, razza, colore della pelle, origine etnica, nazionale o sociale, sesso, disabilità, lingua, religione, opinione politica, stato sociale, orientamento sessuale o qualsiasi altra ragione. All'istruttore tecnico, lavoratore o volontario, si richiede un comportamento civile e antidiscriminatorio teso a non ignorare, facilitare o anche collaborare tacitamente in attività che implicano un'ingiusta discriminazione nei confronti dei tesserati;
- attenersi alle regole in tutte le fasi delle attività;

- incoraggiare e promuovere il fair play, la disciplina, la correttezza, e lo spirito di collaborazione;
- non assumere o tollerare comportamenti o linguaggi offensivi nei confronti degli atleti, genitori, direttori di gara, membri dello staff o qualsiasi altro soggetto coinvolto nelle attività; non tollerare o partecipare a comportamenti dei minori che siano illegali, o abusivi o che mettano a rischio la loro sicurezza fisica e/o mentale;
- sostenere e applaudire sempre gli sforzi dei giovani atleti e valorizzarli a prescindere dai risultati sul campo, promuovendo la cultura del lavoro e del divertimento;
- trasmettere serenità, entusiasmo e passione;
- educare al rispetto, all'impegno e alla collaborazione;
- aggiornarsi costantemente sulle conoscenze necessarie per adempiere al meglio alle mansioni assegnate e sul tema della tutela dei minori;
- rispettare il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva, considerare il benessere, la sicurezza e il divertimento di tutti i tesserati al di sopra ogni altra cosa;
- combattere e prevenire qualsiasi forma di bullismo tra i minori;
- ascoltare i bisogni, le richieste, le preoccupazioni di tutti i tesserati;
- non umiliare o sminuire i tesserati o i loro sforzi durante una gara o una sessione di prove;
- non agire in modo da far vergognare, umiliare, sminuire o disprezzare un minore, o perpetrare qualsiasi altra forma di abuso emotivo;
- non sfruttare un minore per un tornaconto personale o economico;
- non avere atteggiamenti nei confronti dei minori che – anche sotto il profilo psicologico – possano influire negativamente sul loro sviluppo armonico e socio-relazionale;
- non impegnarsi in attività sessuali o avere un rapporto sessuale con tesserati di età inferiore ai 18 anni e non fare commenti sessualmente allusivi mostrando un comportamento sempre rispettoso e discreto;
- non avere relazioni con minorenni che possano essere in qualche modo considerate di sfruttamento, maltrattamento o abuso;
- non consentire giochi, frasi, atteggiamenti sessualmente provocatori o inappropriati;
- garantire che tutte le attività siano adatte alle capacità, all'età, alla maturità fisica ed emotiva, all'esperienza e all'abilità dei tesserati, in particolare degli allievi minorenni;
- lavorare insieme agli altri componenti dello staff per tutelare e promuovere gli interessi e il benessere di ogni tesserato;
- non compiere mai abusi fisici e non infliggere punizioni o castighi che possano essere ricondotti ad un abuso fisico;
- instaurare relazioni proficue con i genitori dei tesserati minorenni al fine di fare squadra per la crescita e la loro tutela;
- accertarsi sempre che i minori siano adeguatamente sorvegliati e che le gare e le attività in trasferta siano sicure;

- garantire che la salute, la sicurezza e il benessere dei tesserati costituiscano obiettivo primario rispetto al successo tecnico-sportivo o qualsiasi altra considerazione;
- organizzare il lavoro, il luogo di lavoro e le attività in trasferta in modo tale da minimizzare i rischi;
- rispettare la privacy dei minori, specie in luoghi particolarmente sensibili i quali devono essere sorvegliati, in modo tale da garantire la privacy dei minori;
- evitare di fare per i minori attività di carattere personale che essi stessi possano fare da soli;
- garantire che qualsiasi trattamento di assistenza sanitaria (ad es. visita medica, assistenza post infortunio, trattamento fisioterapico), si svolga in modo aperto e in ambiente supervisionato, piuttosto che al chiuso o in privato e sempre con la presenza di un soggetto terzo (altro tesserato, adulto);
- evitare di passare del tempo da soli con i minori lontano da altri soggetti;
- non lasciare che i minori rimangano senza adeguata supervisione nel corso delle attività e, al termine delle stesse, accertarsi che lascino l'impianto sportivo accompagnati da un proprio genitore o da una persona autorizzata, qualora i minori non siano stati preventivamente autorizzati a lasciare l'impianto autonomamente e senza la presenza di un adulto. Ogni autorizzazione deve essere debitamente sottoscritta dai soggetti esercenti la responsabilità genitoriale sul minore;
- non utilizzare i social media in maniera inappropriata, non coinvolgere i minori nelle conversazioni private sui social media e non pubblicare mai commenti o condividere immagini che potrebbero compromettere il loro benessere o causare loro danni;
- non acquisire, detenere e pubblicare fotografie o divulgare altre informazioni sui bambini e sui ragazzi o sulle loro famiglie su qualsiasi supporto cartaceo ovvero digitale (es. social media personali o del club/organizzazione, siti web, strumenti di comunicazione online personali, ecc.) in assenza della relativa liberatoria sottoscritta dai genitori o dai tutori al fine di poter conservare e/o utilizzare tale materiale prodotto;
- segnalare eventuali dubbi sulla sicurezza e sul benessere dei tesserati rivolgendosi al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla ASD/SSD, in conformità a quanto disposto nel Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva;
- consultare il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla ASD/SSD in caso di dubbi sulla partecipazione dei tesserati in conformità a quanto disposto nel Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva ed in caso di necessità per favorire l'inclusione sportiva degli atleti con disabilità fisica o intellettivo-relazionale

Accetto di rispettare e aderire al presente Codice di Condotta e di impegnarmi a promuovere un ambiente sicuro, rispettoso e inclusivo all'interno dell'Associazione.

Firma: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_