



## **A.S.D. ATLETICO PRESSANA C5**

### **MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA**

L' A.S.D. ATLETICO PRESSANA C5 con sede legale a Pressana (VR) è un'ASSOCIAZIONE DILETTANTISTICA che, ai sensi della normativa vigente, ha per oggetto:

- l'esercizio in via stabile e principale dell'organizzazione e gestione di attività sportive con specifico riferimento alla disciplina del CALCIO A 5;
- la formazione, la didattica, la preparazione e l'assistenza all'attività sportiva dilettantistica nella pratica del Calcio a 5.

### **LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

Sulla base del D. Lgs. n. 39/2021, art. 16, in conformità con le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia, nonché con i Principi Fondamentali proposti dall'osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding, l'A.S.D. ATLETICO PRESSANA C5 ha definito le Linee Guida per la predisposizione di un modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e del codice di condotta allo scopo di favorire la tutela dei minori e la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

### **PREMESSA**

Diritto fondamentale dei Tesserati è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal D.Lgs. n. 198/2006, indipendentemente dalla propria etnia, dalle proprie convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei Tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

### **ART. 1**

#### **Finalità**

Attraverso il presente documento, l'A.S.D. ATLETICO PRESSANA C5 di seguito per brevità anche solo A.S.D. intende stabilire il proprio assetto organizzativo e di controllo per la prevenzione di molestie, violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione.

In particolare, oltre che adempiere alle previsioni di legge e alle Linee Guida FIGC, l'A.S.D. intende: promuovere un ambiente sportivo sano e inclusivo;

1. tutelare il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati;
2. adottare misure organizzative e di controllo adeguate rispetto alla propria struttura al fine di prevenire ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
3. diffondere e consolidare una cultura della prevenzione del rischio di condotte di abuso, violenza e discriminazione;
4. fornire adeguata informazione ai Destinatari, anche minorenni, in merito alle misure di prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione;
5. coinvolgere tutti coloro che a qualsiasi titolo partecipano all'attività sportiva nelle politiche di prevenzione del rischio di condotte di abuso, violenza e discriminazione;
6. promuovere l'adozione di comportamenti virtuosi;
7. rendere consapevoli tutti i Destinatari in ordine ai propri diritti, ma anche in ordine ai propri doveri e alle proprie responsabilità in materia di politiche di Safeguarding;
8. definire le conseguenze anche sanzionatorie che possono derivare dalla violazione delle disposizioni e dei protocolli in materia di abusi, violenze e discriminazioni;
9. prevedere idonee misure di trasmissione delle informazioni al Responsabile Safeguarding, oltre che alla Commissione Federale responsabile per le politiche di Safeguarding e alla Procura

Federale, ove competenti.

## **ART. 2**

### **I destinatari**

Il Modello si rivolge a tutti i soggetti (i “Destinatari”) come di seguito individuati:

1. tutti i tesserati;
2. tutti coloro che, con qualsiasi funzione e a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con l’A.S.D. o comunque partecipino all’attività della stessa (ad es. dirigenti, atleti, tecnici, ecc.);
3. genitori e tutori;
4. i collaboratori, i volontari e i tirocinanti (retribuiti e non retribuiti).

## **ART. 3**

### **Gli elementi costitutivi del Modello**

Il Modello Safeguarding costituito dal presente documento articolato nella Parte Generale e nella Parte Speciale. Ne costituisce parte integrante anche il Codice di Condotta per la Safeguarding.

## **ART. 4**

### **Individuazione delle condotte di abuso, violenza e discriminazione**

L’A.S.D. tenuto conto delle proprie caratteristiche e della propria attività, ha valutato di essere esposta al rischio di commissione di tutte le condotte di abuso, violenza e discriminazione:

1. abuso psicologico;
2. abuso fisico;
3. molestia sessuale;
4. abuso sessuale;
5. negligenza;
6. incuria;
7. abuso di matrice religiosa;
8. bullismo e cyberbullismo;
9. comportamenti discriminatori.

## **ART. 5**

### **L’individuazione delle specifiche situazioni di rischio**

Le principali situazioni nelle quali L’A.S.D. è esposta al rischio di una qualsiasi forma di condotta di abuso, violenza e discriminazione sono le seguenti:

SITUAZIONI SPECIFICHE DI RISCHIO
<b>Ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l’esposizione fisica</b>
<b>Viaggi, trasferte e pernotti</b>
<b>Trattamenti e prestazioni sanitarie</b>
<b>Manifestazioni sportive di qualsiasi livello</b>
<b>Relazioni personali</b>
<b>Attività correlate (es. utilizzo di social network)</b>

Per ciascuna condotta individuata, l’A.S.D. valuta il proprio grado di esposizione al rischio prendendo in

considerazione sia la probabilità di accadimento che il potenziale impatto. Ai fini della valutazione della probabilità di accadimento si potrà tener conto dei seguenti indici:

- la frequenza delle situazioni specifiche in cui le condotte potrebbero verificarsi (per esempio situazioni che comportano un contatto fisico ravvicinato);
- la storicità: eventi simili che si sono già riscontrati (circostanza che aumenta il grado di probabilità) o in altre organizzazioni o sono riscontrati in letteratura;
- la presenza di soggetti già coinvolti in eventi simili anche in altre organizzazioni

#### **ART. 6**

##### **Responsabile per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra forma di discriminazione**

In attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 36/2021, art. 33 e tenuto conto del proprio assetto organizzativo, il Direttivo della A.S.D. nomina il “Responsabile per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra forma di discriminazione” (di seguito, per brevità indicato Responsabile) che rimane in carica per la durata di 2 ANNI ed è rielegibile.

Al Responsabile spetta l’attività di monitoraggio per la verifica dell’idoneità del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding e della loro effettività e dell’adeguatezza nel tempo; la vigilanza sul funzionamento del Modello e del Codice di Condotta per la Safeguarding e sulla loro osservanza da parte di tutti di Destinatari.

Il Responsabile è eletto tra i cittadini, anche non soci, aventi i seguenti requisiti:

1. età non inferiore a 18 anni;
2. cittadinanza italiana o di uno dei paesi della UE;
3. godimento dei diritti civili e politici;
4. assenza di condanne per taluno dei reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies del codice penale e di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori, ai sensi del D.Lgs. n. 39/2014 in attuazione della Direttiva 2011/93/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio, relativa alla lotta contro l’abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e della pornografia minorile.

Al Responsabile è anche affidato il potere di proporre al Direttivo modifiche volte ad implementare l’efficacia del Modello stesso. Egli svolge, altresì, il ruolo di Garante dell’applicazione del modello organizzativo e del Codice di condotta al fine di assicurarne la corretta osservanza ed applicazione.

In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o per altro motivo, l’A.S.D. provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile inserendola nel sistema gestionale secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

La nomina di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, ovvero per il venir meno dei requisiti necessari alla sua nomina, con provvedimento motivato.

La cessazione dalla carica può essere determinata oltre che dalla scadenza del termine, anche da rinuncia, revoca o morte del Responsabile.

La rinuncia da parte del Responsabile può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Direttivo dell’A.S.D. per iscritto unitamente alle motivazioni che l’hanno determinata.

Il Responsabile è tenuto a:

1. promuovere la corretta applicazione della regolamentazione per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati della FIGC nell’ambito della società, nonché l’osservanza e l’aggiornamento del Modello organizzativi e di controllo dell’attività sportiva e dei Codici di condotta adottati dagli stessi;
2. adottare le opportune iniziative, anche con carattere d’urgenza, per prevenire e contrastare nell’ambito del proprio sodalizio ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
3. segnalare al Safeguarding Office della FIGC eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni

- informazione o documentazione richiesta;
4. rispettare gli obblighi di riservatezza;
  5. formulare all'organo preposto le proposte di aggiornamento del Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta;
  6. valutare periodicamente l'adeguatezza del modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;
  7. mantenere un registro dettagliato di tutte le attività di formazione, segnalazioni ricevute e le eventuali azioni intraprese, al fine di facilitare anche la trasparenza e la rendicontazione, e permettendo anche di analizzare i dati nel tempo per individuare tendenze e sviluppare strategie preventive più efficaci;
  8. interfacciarsi con la Commissione Federale della FIGC responsabile delle politiche di Safeguarding per ogni eventuale aspetto critico che possa emergere nell'ambito del suo incarico, e con la Procura Federale, ove competente;
  9. partecipare all'attività obbligatoria formativa organizzata dalla FIGC.

#### **ART. 7**

##### **Rapporti tra destinatari e Responsabile**

Il Responsabile riferisce, periodicamente o all'occorrenza, al Direttivo in ordine all'effettiva attuazione del Modello o in ordine a specifiche situazioni di rischio che si siano eventualmente palesate.

I destinatari sono tenuti a informare e comunicare al Responsabile ogni dato rilevante ai fini dell'assolvimento dei suoi compiti di prevenzione e controllo. In presenza di problematiche interpretative o di quesiti sul Modello, i destinatari devono rivolgersi, al Responsabile per i chiarimenti necessari od opportuni.

Sono vietate le Segnalazioni manifestamente infondate e quelle effettuate in mala fede e costituiscono una violazione del presente Modello e, pertanto, potranno essere sanzionate. Il Responsabile, eventualmente avvalendosi anche del parere professionale di esperti esterni, è competente a risolvere i conflitti interpretativi concernenti la portata di principi e contenuti afferenti alle procedure di gestione già esistenti e quelli afferenti al Modello.

Al Responsabile devono essere trasmessi, nel rispetto delle norme sulla segretezza delle indagini, provvedimenti e/o notizie provenienti da autorità di Polizia, dall'Autorità Giudiziaria o da altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività giudiziaria o di indagine, anche contro ignoti, in relazione alla commissione di uno o più dei reati o abusi rilevanti ai fini del Decreto nei quali risulti coinvolta o comunque connessa l'A.S.D.

Il Responsabile di concerto con i referenti delle funzioni interessate, potrà adottare proprie disposizioni operative che stabiliscano modalità e termini per la gestione e la diffusione di notizie, dati e altri elementi utili allo svolgimento dell'attività di vigilanza e di controllo dell'organismo stesso.

#### **ART. 8**

##### **Procedura per le segnalazioni al Responsabile**

A seguito delle segnalazioni anche di natura ufficiale relative agli abusi rilevanti il Responsabile - dopo aver acquisito tutte le informazioni in merito e valutata la pericolosità dell'accaduto ne dà comunicazione alle strutture interne dell'A.S.D. previa proposizione della sanzione disciplinare da comminare, al fine di attivare il procedimento sanzionatorio.

Nello svolgimento dell'istruttoria, il Responsabile avrà la facoltà di sentire eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati, di avvalersi dell'ausilio di altri soggetti interni o esterni in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste, a condizione che il coinvolgimento di tali soggetti sia strettamente necessario per svolgere una corretta analisi della Segnalazione e per valutarne la fondatezza o meno.

In caso di necessità, il Responsabile ricevuta la segnalazione, in qualunque modo acquisita (anche tramite conoscenza diretta), adotta ogni iniziativa ritenuta necessaria, anche in via d'urgenza per la prevenzione di tutte le forme di abuso, violenza e discriminazione eliminando ogni forma di pericolo; l'immediata cessazione delle forme di abuso in corso ed evitare ogni possibile reiterazione della violazione,

operando eventualmente a supporto della vittima.

Tali misure possono essere adottate anche in attesa dell'intervento degli altri organi di giustizia e a prescindere dall'effettuazione dell'istruttoria relativa alla Segnalazione.

L'obiettivo della fase di accertamento della Segnalazione è di procedere con le verifiche, le analisi e le valutazioni specifiche per riscontrare l'avvenuta violazione del Modello e/o del Codice di Condotta, nonché la commissione delle fattispecie che in qualunque modo possano configurare una ipotesi di abuso psicologico, abuso fisico, molestie e abusi sessuali, negligenza, incuria, abuso di matrice religiosa, bullismo e cyberbullismo e qualsivoglia comportamento discriminatorio, ferme restando le eventuali indagini della Procura Federale e/o degli altri organi di giustizia ordinaria.

Ove la Segnalazione sia effettuata con un grado di dettaglio non sufficiente a consentire di identificare elementi utili o decisivi ai fini dell'accertamento della fondatezza o meno della Segnalazione stessa, a condizione che il Segnalante non sia anonimo. I riceventi la Segnalazione potranno interagire con lo stesso utilizzando modalità adeguate a mantenerne la riservatezza, al fine di acquisire elementi ulteriori e prima di archivarla.

All'esito della chiusura delle operazioni di analisi preliminare della Segnalazione, ovvero di istruttoria e accertamento della stessa, il Responsabile, ove ritenga che vi sia stata una violazione del Modello o del Codice di Condotta, attiva il procedimento sanzionatorio.

Il Ricevente la Segnalazione e tutti i soggetti a qualunque titolo coinvolti hanno l'obbligo di astenersi dal procedimento di gestione della Segnalazione qualora sussistano a proprio carico conflitti di interesse, perché per esempio sono essi stessi i soggetti passivi della Segnalazione o perché sono legati da rapporti di parentela o amicizia con i soggetti passivi della Segnalazione. In tal caso, dovranno dichiarare l'esistenza del conflitto di interesse all'organo amministrativo dell'A.S.D. che provvederà a individuare la persona da incaricare per la gestione della Segnalazione interessata.

La procedura di segnalazione sarà svolta in modo da tenere indenni i segnalanti da ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza della loro identità, fatti salvi peraltro gli obblighi di legge e la tutela dell'A.S.D. e delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

L'interessato che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello o del Codice di Condotta, deve comunicarla al Responsabile, tramite i mezzi sotto specificati, anche in forma anonima. Gli indirizzi cui inoltrare le segnalazioni sono i seguenti:

- mail all'indirizzo [atleticopressana@gmail.com](mailto:atleticopressana@gmail.com) (forma non anonima)
- apposito form nella pagina dedicata nel sito istituzionale <https://www.atleticopressanac5.it> (forma anonima)

L'A.S.D. archivia la documentazione relativa alla Segnalazione con modalità atte a preservarla nel rispetto della Normativa Privacy e dei requisiti di riservatezza della Segnalazione, del Segnalante e del Segnalato. L'accesso al *database* e alla documentazione cartacea è consentito - oltre che al Responsabile, anche successivamente alla cessazione della carica - esclusivamente all'Assemblea dei Soci, agli organi di amministrazione e di controllo della A.S.D. ATLETICO PRESSANA C5, previa loro richiesta.

#### **ART. 9** **Sistema disciplinare**

Le violazioni possono determinare, come conseguenza, azioni disciplinari a carico dei destinatari interessati, anche a prescindere dall'instaurazione di un giudizio penale nel caso in cui il comportamento integri una fattispecie di reato. La valutazione disciplinare può inoltre non coincidere con l'eventuale giudizio espresso in sede penale, potendo tale valutazione riguardare anche comportamenti che semplicemente infrangono le regole procedurali e d'azione previste dal Modello e tuttavia non ancora costituenti reato.

Il tipo e l'entità delle sanzioni saranno applicate, in concreto, dal Consiglio Direttivo sulla base dei seguenti criteri generali di valutazione di maggiore o minore gravità del fatto e della colpevolezza individuali:

1. dolo o colpa della condotta inosservante;

2. rilevanza degli obblighi violati;
3. livello ricoperto di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
4. responsabilità esclusiva o con altri che abbiano concorso nel determinare la violazione;
5. professionalità e personalità del soggetto, precedenti disciplinari, circostanze in cui è stato commesso il fatto illecito.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari sarà ispirata ai principi di autonomia (rispetto all'eventuale processo penale), tempestività, immediatezza, proporzionalità ed equità.

#### **ART. 10**

##### **Violazioni sanzionabili**

Rappresenta illecito disciplinare e, pertanto, sanzionabile:

1. qualsiasi forma di abuso, violenza o discriminazione;
2. la violazione delle disposizioni contenute all'interno del Modello e del Codice di Condotta;
3. l'omissione o la violazione, anche singola, di qualsiasi protocollo o prescrizione del Modello o del Codice di Condotta;
4. l'ostacolo ai controlli e l'ingiustificato impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti incaricati dei controlli sulle procedure e sulle decisioni, incluso il Responsabile Safeguarding, e altre azioni finalizzate alla violazione o elusione del sistema di controllo, come la distruzione o l'alterazione della documentazione prescritta dal Modello per la Safeguarding.
5. la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, così come prescritta per le situazioni specifiche di rischio;
6. qualsiasi atto di Vittimizzazione Secondaria nei confronti di un Segnalante;
7. eventuali abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede, come previsto dall'art. 7, comma 1, lett. f) delle Linee Guida FIGC.

Nell'irrogazione della sanzione si dovrà rispettare il principio di proporzionalità della sanzione stessa, tenendo in considerazione la natura e la gravità della violazione, il numero di violazioni o qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psico fisiche della vittima).

Le sanzioni vengono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa delle persone coinvolte, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità e gravità del comportamento (misurabile in relazione al livello di rischio cui la A.S.D. ATLETICO PRESSANA C5 è esposta).

Quando il soggetto autore dell'infrazione è un minore, prima di proporre la sanzione, quantomeno per le infrazioni più gravi, il Responsabile Safeguarding si confronta con il presidio specifico della FIGC.

#### **ART. 11**

##### **Sanzioni**

Le sanzioni consistono in:

1. RIMPROVERO;
2. RISOLUZIONE DEL RAPPORTO CONTRATTUALE;
3. PROPOSTA DI RADIAZIONE AGLI ORGANI COMPETENTI

#### **ART. 12**

##### **Ricorso in autotutela**

Avverso i provvedimenti sanzionatori di cui al precedente art. 9, è ammesso il ricorso in via di autotutela, nel termine perentorio di 60 (sessanta) giorni dall'avvenuta notifica del provvedimento da indirizzarsi, in forma scritta, esclusivamente a mezzo PEC, al Responsabile per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra forma di discriminazione e per conoscenza anche al Presidente della A.S.D. ATLETICO PRESSANA C5 il quale ne dà tempestiva conoscenza al Direttivo.

La suddetta richiesta di riesame dovrà contenere, a pena di nullità, i seguenti dati obbligatori:

1. dati anagrafici completi del ricorrente e del suo difensore (se nominato);
2. domicilio digitale PEC del ricorrente e del suo difensore (se nominato);
3. estremi dell'atto sanzionatorio avverso il quale è proposto il ricorso;
4. motivazioni in punta di diritto e di fatto che il ricorrente chiede di esaminare a propria difesa;

5. richiesta di sgravio parziale o totale della sanzione;
6. firma digitale dell'atto da parte del ricorrente (e del difensore se nominato)
7. procura alle liti (solo nel caso di nomina di un difensore)

Debbono essere allegati al ricorso, in formato digitale i documenti di identità del ricorrente e del difensore (se nominato) documenti che il ricorrente cita nell'atto a comprova delle proprie ragioni indicandoli come "allegati".

Il Responsabile, alla luce delle memorie e delle motivazioni addotte dal ricorrente decide, nel termine di 60 (sessanta) giorni dalla ricezione del ricorso, se accogliere la richiesta di sgravio parziale o totale dei provvedimenti sanzionatori irrogati ovvero se dispone, motivatamente, il diniego. Della decisione è dato formale riscontro al ricorrente e al suo difensore (ove nominato) a mezzo di PEC indirizzata ai domicili digitali eletti nel ricorso.

Trascorso il termine di cui sopra, senza che il ricorrente abbia ricevuto formale e motivata risposta in ordine al ricorso proposto, esso si intende accolto totalmente secondo il principio del "silenzio-assenso".

Nelle more del procedimento di riesame in autotutela, i provvedimenti sanzionatori di qualsiasi natura si intendono sospesi a tutti gli effetti, anche economici. L'atto sanzionatorio deve contenere - a pena di nullità, menzione del presente procedimento di autotutela e di tutte le modalità necessarie per un efficace esercizio del medesimo.

### **ART. 13**

#### **Norme finali**

Il presente documento è aggiornato dal Direttivo della Società con cadenza almeno quadriennale e ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di Safeguarding ovvero secondo quanto previsto dall'articolo 4, paragrafo 2 delle Linee Guida FIGC, e in ogni caso al verificarsi di mutamenti normativi e/o nella propria struttura organizzativa che abbiano impatto sul Modello.

Eventuali proposte di modifiche al presente documento dovranno essere sottoposte ed approvate dal Consiglio Direttivo della Società. In ogni caso, come previsto dalla lettera i) del paragrafo I, numero iii, dell'art. 5 delle Linee Guida FIGC, l'A.S.D. deve fare una valutazione annuale delle misure adottate, sviluppando e attuando un piano di azione per risolvere le criticità, ove riscontrate.

Letto approvato e sottoscritto.