MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA A TUTELA DEI MINORI PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE

Documento predisposto per **Vesta SSD a R.L.**

con sede in Via Cornelio Celso, 20 - Roma

P. IVA 15802741007

Rev.	Data	Evento
2024-v1.0	10/04/2025	Prima approvazione

Approvato da:	Amministratore Unico
Firma	Vesta SSD A R.L. C.F./P.IVA 15802741007 L'Amministratore Unico Dr. Gian Luca Comandini

Powered by SPORT GUARD

1. PREMESSA

Vesta SSD a R.L. (nel prosieguo anche solo "Società sportiva") promuove un ambiente inclusivo che assicuri la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati, in particolare minori, che garantisca la parità, l'equità e l'imparzialità e che valorizzi la diversità. Adotta ogni misura necessaria per favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale del Tesserato e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva; si attiva affinché tutti i Tesserati abbiano consapevolezza dei propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

In linea con i migliori standard internazionali, si intende per:

- **Inclusione(/inclusività)** la pratica di includere le persone in un ambiente che sia per tutti, che valorizzi le differenze di ognuno e che dia a ciascuno la possibilità di essere sé stesso e di raggiungere il suo pieno potenziale e di prosperare (ripreso da ISO 53800:2024-05 – *Guidelines for the promotion and implementation of gender equality and women's empowerment*, 3.23)
- **Parità** lo stato di uguaglianza, in particolare per quanto riguarda la condizione sociale, i diritti, le opportunità o i risultati (ripreso da UNI ISO 30415:2021 - Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione, 3.9)
- **Equità** il principio secondo cui le politiche, i processi e le pratiche dovrebbero essere applicati in modo imparziale e dovrebbero essere riconosciute le esigenze individuali (ripreso da UNI ISO 30415:202, 3.9)
- **Imparzialità** il principio secondo cui ognuno dovrebbe essere soggetto a procedure eque e, per quanto possibile, prive di pregiudizio sistematico (dove per pregiudizio si intende qualsiasi tendenza, inclinazione o opinione preconcetta o non ragionata che impedisce il giudizio imparziale) (ripreso da UNI ISO 30415:202, 3.11)
- **Diversità** le caratteristiche di differenze e similarità tra le persone (UNI ISO 30415:2021, 3.7)

In quest'ottica, Vesta SSD a R.L. ha adottato il presente modello per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione prevista dal d.lgs. 198/2006[1] o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale sui Tesserati, specie se minori d'età (nel prosieguo solo "**Modello *safeguarding***").

Tale documento raccoglie le misure di prevenzione, controllo e contrasto a cui tutti i Tesserati e coloro che intrattengono rapporti o partecipano all'attività di Vesta SSD a R.L. ("**Destinatari**", come meglio definiti al par. 3 che segue) sono tenuti ad uniformarsi al fine di:

- consolidare la cultura *safeguarding* e istituire un ambiente inclusivo che assicuri la dignità e il rispetto dei diritti dei Tesserati, specie se minori d'età, garantendo l'uguaglianza e l'equità e valorizzando le diversità;
- rendere i Tesserati consapevoli dei propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;

[1] Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246".

- minimizzare il rischio di comportamenti lesivi dei diritti di *safeguarding*, specie nei confronti di Tesserati minori, nell'ambito delle attività di Vesta SSD a R.L. (par. 4);
- promuovere l'emersione di possibili fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, assicurando la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni e la tutela dei segnalanti da possibili condotte di vittimizzazione secondaria (par. 7).

La **vittimizzazione secondaria** si riferisce al danno ulteriore che una vittima di un crimine o di un trauma subisce a causa delle reazioni o del comportamento di coloro che dovrebbero offrire supporto. Questo può includere colpevolizzazione della vittima, mancanza di sensibilità, trattamenti inappropriati o insensibili e la sensazione della vittima di non essere creduta o rispettata. In sostanza, è il danno aggiuntivo causato dalle istituzioni o dalle persone che dovrebbero aiutare la vittima, ma che invece ne peggiorano la sofferenza.

2. LA STRUTTURA DEL MODELLO SAFEGUARDING

Il presente Modello è parte integrante di un più generale sistema di controllo interno e gestione dei rischi di Vesta SSD a R.L. e, in particolare, integra e si coordina con:

- il Codice Etico, disponibile:
  - su internet all'indirizzo http://www.vestacalcio.it
  - scrivendo una mail a vestassdarl@gmail.com
  - chiedendone una copia cartacea presso la sede di Vesta SSD a R.L.

Al Modello *safeguarding* è allegato:

- il Codice di Condotta per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione prevista dal d.lgs. 198/2006 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale (nel prosieguo solo "**Codice di Condotta *safeguarding***") (All. A)

Il presente Modello e l'allegato Codice di Condotta *safeguarding* attuano e recepiscono le disposizioni di cui al d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 e al d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del C.O.N.I., i Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio permanente del C.O.N.I. per le politiche di *safeguarding*, le Linee Guida di FIGC - Federazione Italiana Giuoco Calcio (FSN, Federazioni Sportive Nazionali). Per quanto non esplicitamente previsto, si rimanda a quanto prescritto dalle normative sopra indicate.

Nel redigere i due documenti, si è privilegiato l'uso di un linguaggio i) semplice per agevolarne la comprensione da parte dei Destinatari (par. 3); ii) inclusivo al fine di incentivare il rispetto reciproco, la fiducia e il senso di appartenenza a Vesta SSD a R.L. e valorizzare tutti coloro che, con qualsiasi funzione e a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con Vesta SSD a R.L. o comunque partecipino alla sua attività.

2.1. Modalità operative seguite per l'implementazione e l'aggiornamento del Modello

L'Amministratore Unico (nel prosieguo "**Organo Amministrativo**") è il soggetto che formalmente adotta il Modello e il Codice di Condotta *safeguarding* di Vesta SSD a R.L., e ha il compito di approvarne anche gli aggiornamenti.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione che come modifica, è volta a garantire, nel tempo, la perdurante attualità, l'adeguatezza e l'idoneità del Modello e del Codice di Condotta *safeguarding*, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione degli illeciti (par. 4).

L'aggiornamento avviene con cadenza almeno quadriennale e ogni qualvolta si rendesse necessario al fine di recepire:

i. le ulteriori disposizioni emanate in materia dalla Giunta Nazionale del C.O.N.I.; le modifiche e/o integrazioni dei Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del C.O.N.I. per le politiche di *safeguarding*; le raccomandazioni emanate dal medesimo dall'Osservatorio Permanente del C.O.N.I. per le politiche di *safeguarding*
ii. le modifiche e/o integrazioni delle Linee Guida di FIGC - Federazione Italiana Giuoco Calcio (FSN, Federazioni Sportive Nazionali)
iii. le raccomandazioni del Safeguarding Officer di FIGC - Federazione Italiana Giuoco Calcio (FSN, Federazioni Sportive Nazionali) e del **Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni** di Vesta SSD a R.L. (nel prosieguo anche solo "**Responsabile *safeguarding***" o "Responsabile") (par. 6)
iv. le significative modifiche intervenute nella struttura organizzativa, nel sistema dei poteri e nelle modalità operative di svolgimento delle attività a rischio di Vesta SSD a R.L.
v. siano sopravvenute a) violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello e/o del Codice di Condotta *safeguarding*, b) condotte rilevanti ai sensi del successivo par. 4, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione delle condotte di abuso, violenza e discriminazione

L'aggiornamento del Modello e del Codice di Condotta *safeguarding* è curato dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, che formula le proprie proposte di modifica/implementazione all'Organo Amministrativo, come meglio precisato al successivo par. 6.

L'adozione del presente Modello, dell'allegato Codice di Condotta e dei relativi aggiornamenti è immediatamente comunicata allo stesso Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e al Safeguarding Officer di FIGC - Federazione Italiana Giuoco Calcio (FSN, Federazioni Sportive Nazionali).

L'Organo Amministrativo approva il presente Modello *safeguarding* (con l'allegato Codice di Condotta) e i relativi aggiornamenti, che entrano in vigore il giorno successivo alla relativa pubblicazione.

3. DESTINATARI

I soggetti tenuti al rispetto del presente Modello e dell'allegato Codice di Condotta sono:

a) i Tesserati di Vesta SSD a R.L.
b) tutti coloro che, con qualsiasi funzione e a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con Vesta SSD a R.L. o comunque partecipino alla sua attività, compresi coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o tutoria sui Tesserati

4. CONDOTTE RILEVANTI

Costituiscono comportamenti rilevanti ai fini del Modello:

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

Si intende:

a) per "**abuso psicologico**", qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del Tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali
b) per "**abuso fisico**", qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psico-fisico tanto da compromettere una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un Tesserato a svolgere un'attività inappropriata o inadeguata in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti ad allenarsi, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping
c) per "**molestia sessuale**", qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante
d) per "**abuso sessuale**", qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un Tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate o nell'osservare il Tesserato in condizioni e contesti non appropriati
e) per "**negligenza**", il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi Tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, 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
f) per "**incuria**", la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo

g) per "**abuso di matrice religiosa**", l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume
h) per "**bullismo**", qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto 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, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima)
i) per **"cyberbullismo"**, qualsiasi comportamento bullizzante (punto h) compiuto attraverso i *social network* o altri strumenti di comunicazione tecnologica
j) per "**comportamenti discriminatori**", qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, *status* sociale-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale

Costituiscono condotte rilevanti anche tutti quei comportamenti ulteriori che siano ostativi al raggiungimento delle finalità indicate in Premessa.

5. SITUAZIONI DI RISCHIO E REGOLE DI COMPORTAMENTO DI VESTA SSD A R.L.

5.1. Situazioni di rischio

Alla luce delle Linee Guida di FIGC - Federazione Italiana Giuoco Calcio (FSN, Federazioni Sportive Nazionali) nonché in ragione della specifica operatività di Vesta SSD a R.L., sono state individuate le seguenti situazioni di rischio di commissione di abusi, violenze e discriminazioni:

a) ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica (come spogliatoi, docce, etc.): gli spogliatoi, le docce e gli spazi in cui è facilitato il contatto fisico ravvicinato (ad esempio la fisioterapia e altri trattamenti medico-sanitari) possono essere occasioni per condotte di bullismo/cyberbullismo, fotografie o riprese video inappropriate e di eventuali abusi sessuali e/o molestie
b) viaggi, trasferte e pernotti: i viaggi e le trasferte, che possono prevedere anche pernottamenti, presentano molti rischi potenziali (con particolare attenzione ai minori), tra cui una assistenza e supervisione inadeguata (con particolare attenzione ai minori), lo smarrimento dei tesserati minorenni, l'accesso all'alcool o a contenuti televisivi e web inappropriati, problematiche riguardanti l'uso dei social media e l'incremento della probabilità di abusi, in particolare sessuali
c) trattamenti e prestazioni sanitarie (es: fisioterapia, visite medico-sportive, etc.) che comportino necessari contatti fisici tra Tesserati, soprattutto se minori, con altri soggetti
d) manifestazioni sportive di qualsiasi livello: situazione che presenta una potenziale esposizione al rischio piuttosto elevata, in quanto comprende tanto situazioni aventi ad oggetto prestazioni fisiche (nelle quali possono verificarsi diversi comportamenti di abuso fisico, incuria e negligenza, ecc.), quanto situazioni correlate (come aggregazioni sociali) nelle quali sono possibili varie forme di comportamenti discriminatori

e) relazioni personali: il rapporto con l'allenatore e altro personale di supporto (come fisioterapisti e medici) è un aspetto rilevante nel mondo sportivo. Molti Tesserati, soprattutto se minori, tendono a sviluppare relazioni strette e rapporti di fiducia con i propri allenatori. In tali casi possono sussistere casi di abuso, da parte dell'allenatore stesso o del personale di supporto, della propria autorità e della fiducia

5.2. Regole di comportamento

Le realtà che devono rispettare il d.lgs. del 28 febbraio 2021 n. 39 in tema di *safeguarding*, devono adottare misure concrete per prevenire comportamenti contrari al Modello e al Codice di Condotta *safeguarding*.

In aggiunta alle regole indicate nel Codice di Condotta *safeguarding*, di seguito sono riportati i principali presidi e le misure di prevenzione che Vesta SSD a R.L. ha implementato per garantire la sicurezza e il benessere degli atleti.

- Le attività sportive si svolgono in luoghi dove altri adulti possono facilmente vedere e accedere alle attività, garantendo una supervisione efficace e riducendo il rischio di situazioni non controllate
- Esiste un registro delle presenze dei collaboratori sportivi, aggiornato regolarmente e conservato in modo sicuro, che consente di tracciare chi era presente durante l'attività sportiva. Questo strumento contribuisce a garantire la sicurezza degli atleti e la responsabilità dei collaboratori
- Viene effettuata regolarmente una valutazione generale delle misure di sicurezza, garantendo che le attività sportive siano svolte in modo sicuro per gli atleti
- Esistono regolamenti, linee guida o prassi consolidate che aiutano a valutare e minimizzare i rischi nelle attività sportive
- Gli operatori sportivi sono specificatamente formati per la supervisione dei minori, garantendo interazioni sicure e appropriate
- È consentito agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria l'accesso agli impianti durante allenamenti e sessioni di prova, promuovendo trasparenza e fiducia
- Sono sempre presenti almeno due operatori sportivi durante le attività
- Le attività vengono rimodulate o annullate se non è possibile garantire la sicurezza degli atleti
- Si verifica che i minori lascino l'impianto accompagnati da un genitore esercente la responsabilità genitoriale o tutoria, nonché alla persona da questi autorizzata
- Gli spogliatoi sono divisi in base al sesso degli utilizzatori
- È garantita una supervisione adeguata vicino agli spogliatoi e docce utilizzati dai minori
- Si richiede e conserva l'autorizzazione scritta degli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria per le attività speciali (ad es. gare, trasferte con e senza pernottamento, ecc.)
- I minori sono assegnati a camere diverse rispetto agli adulti, salvo particolari e documentate esigenze
- Si ottiene l'autorizzazione scritta del soggetto esercente la responsabilità genitoriale o tutoria prima di acquisire o conservare materiale fotografico o video dei minori

- Esiste una procedura per ottenere il consenso del minore che abbia più di 14 anni per l'effettuazione di videoriprese o fotografie che lo ritraggono
- Esistono linee guida chiare sull'uso appropriato dei social media
- Gli operatori sportivi ricevono formazione su come evitare situazioni di intimità inappropriata, poterle riconoscere e gestire
- Gli operatori sono formati per riconoscere segnali di ansia, timore o disagio nei tesserati

6. RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

6.1. Identificazione del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni: nomina, dimissioni e revoca

Al fine di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui Tesserati e per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, Vesta SSD a R.L., mediante atto del proprio Organo Amministrativo, nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, il cui nominativo e i cui riferimenti sono diffusi secondo le modalità indicate al par. 8.

FIGC - Federazione Italiana Giuoco Calcio (FSN, Federazioni Sportive Nazionali) raccomanda che il Responsabile sia in possesso dei necessari requisiti di competenza, autonomia e indipendenza.

Per la definizione di "competenza", "autonomia" e "indipendenza" si può fare riferimento alle *best practice* e alla giurisprudenza sulla responsabilità amministrativa degli enti *ex* d.lgs. 231/2001, essendo detti requisiti gli stessi richiesti ai professionisti che ricoprono il ruolo di Organismo di Vigilanza. Come chiarito sul punto dalle "*Linee Guida per la costituzione dei modelli di organizzazione gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*" di Confindustria, si intende per:

- "competenza" il riferimento al bagaglio di strumenti e tecniche necessarie per svolgere efficacemente l'incarico
- "autonomia" l'iniziativa di controllo libera da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dall'organo dirigente
- "indipendenza" la libertà da condizionamenti economici e personali e di conflitti di interesse, anche solo potenziali[2]

Tenendo conto dell'assetto e dell'organizzazione di Vesta SSD a R.L., si ritiene opportuno affidare tale incarico a un soggetto interno.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è stato scelto in quanto ha seguito specifici corsi formativi in tema di *safeguarding* e riesce a garantire una presenza costante durante le diverse sessioni di allenamento degli atleti

Il Responsabile *safeguarding* resta in carica 1 anno ed è rieleggibile.

2 Confindustria, "Linee Guida per la costituzione dei modelli di organizzazione gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231" aggiornate al mese di giugno 2021, par. 2.2.

È scelto tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore, che non abbiano un conflitto di interessi, anche solo eventuale, con Vesta SSD a R.L.. Inoltre non deve esserci un rapporto di coniugio o di parentela tra l'Organo Amministrativo e tali soggetti.

Non può essere nominato Responsabile e, se nominato, decade dal proprio incarico:

- colui che abbia cessato il rapporto di lavoro con Vesta SSD a R.L., indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso
- colui che sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva, per i reati contro la personalità individuale, l'eguaglianza e la libertà personale di cui ai seguenti articoli del codice penale: 600-*bis* (prostituzione minorile), 600-*ter* (pornografia minorile), 600-*quater* (detenzione o accesso a materiale pornografico), 600-*quater*.1 (pornografia virtuale), 600-*quinquies* (Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 604-*bis* e 604-ter (propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione raziale etnica e religiosa; circostanze aggravanti), 609-*bis* e 609-*ter* (violenza sessuale; circostanze aggravanti), 609-*quater* (atti sessuali con minorenne), 609-*quinques* (corruzione di minorenne), 609-*octies* (violenza sessuale di gruppo) e 609-*undecies* (adescamento di minorenni)

L'Organo Amministrativo può revocare, con propria delibera, il Responsabile *safeguarding* in ogni momento, ma solo per giusta causa. Costituiscono giusta causa di revoca esclusivamente:

- l'accertamento di un grave inadempimento nello svolgimento dei propri compiti
- l'omessa comunicazione all'Organo Amministrativo di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo
- la sentenza di condanna (da parte delle Autorità di Giustizia Sportiva ovvero di Giustizia Penale) di Vesta SSD a R.L., passata in giudicato, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte del Responsabile
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni
- l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento

Della revoca e delle relative motivazioni è data tempestiva notizia al Safeguarding Officer di FIGC - Federazione Italiana Giuoco Calcio (FSN, Federazioni Sportive Nazionali).

Il Responsabile può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 15 giorni, da comunicarsi al Vesta SSD a R.L., all'attenzione dell'Organo Amministrativo, per iscritto con raccomandata A.R. o a mezzo posta elettronica certificata all'indirizzo vestassd@legalmail.it. Tale comunicazione deve contenere, per quanto possibile, i motivi di tale decisione.

L'Organo Amministrativo provvede a nominare il nuovo Responsabile durante la prima riunione e comunque entro la data di cessazione del Responsabile precedente. Nelle more, le attività continueranno ad essere svolte dal Responsabile dimissionario o, in caso di revoca o altri motivi impeditivi, da un soggetto idoneo individuato dall'Organo Amministrativo, il cui nominativo sarà comunicato senza ritardo a tutti i Destinatari. Il nominativo e i riferimenti del nuovo Responsabile sono tempestivamente diffusi secondo le modalità indicate al par. 8.

6.2. Funzioni e poteri del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Il Responsabile *safeguarding* è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Ad esso è affidato il compito di:

- vigilare sulla corretta applicazione del Modello e del Codice di Condotta *safeguarding* all'interno di Vesta SSD a R.L.
- formulare all'Organo Amministrativo le proposte di aggiornamento del Modello e del Codice di Condotta *safeguarding* (le c.d. "raccomandazioni" di cui si è già detto al par. 2.1), tenendo anche conto delle caratteristiche e dell'organizzazione di Vesta SSD a R.L. e dell'attività sportiva praticata
- ricevere e gestire le segnalazioni di eventuali comportamenti rilevanti ai sensi del par. 4 che coinvolgano Tesserati e/o comunque violativi del Modello e/o del Codice di Condotta *safeguarding* (par. 7), nel rispetto degli obblighi di riservatezza
- adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza (c.d. "*quick-response")*, per prevenire e contrastare all'interno di Vesta SSD a R.L. ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna; tali misure devono rispettare il principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero delle violazioni ovvero qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psico-fisiche della vittima), ferme restando le procedure e le sanzioni previste dal Codice di Giustizia Sportiva. Rientrano nel novero delle misure urgenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo: la sospensione dall'attività del potenziale trasgressore; l'immediata cancellazione dai dispositivi e oscuramento da eventuali piattaforme social di contenuti ritenuti offensivi (ad es. immagini di Tesserati, specie se minori, non completamente vestiti)
- segnalare al Safeguarding Officer di FIGC - Federazione Italiana Giuoco Calcio (FSN, Federazioni Sportive Nazionali) eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta
- coordinarsi con il Safeguarding Officer di FIGC - Federazione Italiana Giuoco Calcio (FSN, Federazioni Sportive Nazionali) anche ai fini del recepimento e l'attuazione delle relative raccomandazioni (par. 2.1)
- valutare annualmente le misure del Modello e del Codice di Condotta *safeguarding*, sviluppando, sulla base di tale valutazione, un piano d'azione al fine risolvere le criticità e le anomalie eventualmente riscontrate e monitorando il relativo stato di avanzamento (tra queste rientrano anche le raccomandazioni all'Organo Amministrativo ai fini dell'aggiornamento del Modello e del Codice di Condotta *safeguarding*, cfr. par. 2.1). Le azioni di miglioramento che, in sede di valutazione, sono state ritenute particolarmente rilevanti (ad es. in termini di risorse economiche, umane, tecniche, finanziarie) devono essere condivise con il responsabile della funzione prima del loro avvio
- monitorare che la diffusione dei materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione e alla prevenzione in ambito *safeguarding* sia adeguata (par. 8)
- promuovere la formazione di lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con i Tesserati, nonché la frequenza alla formazione obbligatoria e ai corsi di aggiornamento annuali previsti da FIGC - Federazione Italiana Giuoco Calcio (FSN, Federazioni Sportive Nazionali) in materia *safeguarding*
- partecipare all'attività obbligatoria formativa organizzata da FIGC - Federazione Italiana Giuoco Calcio (FSN, Federazioni Sportive Nazionali) in materia *safeguarding*

Il Responsabile *safeguarding* viene a conoscenza di fatti e circostanze rilevanti nelle seguenti modalità: a) conoscenza diretta per avervi assistito personalmente; b) acquisizione di informazioni

anche dagli organi di stampa; c) conoscenza a seguito di ispezione; d) ricezione di segnalazione (par. 7).

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità e dei contenuti professionali specifici richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, il Responsabile *safeguarding* può avvalersi della collaborazione di altre funzioni interne e/o esterne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie; accedere alle informazioni e alle strutture, anche mediante audizioni e ispezioni a sorpresa; contare sulla collaborazione dei Tesserati e di tutti coloro che partecipano, con qualsiasi funzione o titolo, alla vita di Vesta SSD a R.L..

Il Responsabile provvede a disciplinare in autonomia le regole del proprio funzionamento in un apposito Regolamento, anche in merito alla raccolta e documentazione delle informazioni, che comunica all'Organo Amministrativo.

L'Organo Amministrativo non potrà immotivatamente rifiutare la richiesta di risorse necessarie per lo svolgimento del proprio incarico. In ogni caso, dovrà essere tenuta traccia scritta del motivo dell'eventuale diniego.

Il Responsabile *safeguarding* informa l'Organo Amministrativo circa l'andamento del sistema *safeguarding* mediante apposito report annuale, fatti salvi gli obblighi di riservatezza in merito alle segnalazioni ricevute.

7. SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE

7.1. Segnalazioni safeguarding

Vesta SSD a R.L. supporta e incoraggia le segnalazioni da chiunque in buona fede abbia notizia certa (o un ragionevole sospetto), fondato su elementi di fatto precisi e concordanti, che sia avvenuto (o che possa avvenire) un comportamento abusivo, violento o discriminatorio, anche in forma omissiva.

In particolare, chiunque venga a conoscenza di comportamenti:

- rilevanti ai sensi del precedente par. 4 che coinvolgano Tesserati
- che violino il Modello e/o il Codice di Condotta *safeguarding*

è tenuto a darne immediata comunicazione al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Come chiarito anche al successivo par. 8, il Responsabile è contattabile ai contatti affissi presso la sede di Vesta SSD a R.L. e pubblicati sul relativo sito istituzionale raggiungibile all'indirizzo internet "http://www.vestacalcio.it".

Colui che effettua la segnalazione deve fornire tutte le informazioni di cui dispone nella maniera più chiara e completa possibile, rappresentando gli elementi utili per consentire un'appropriata attività di verifica sulla fondatezza dei fatti. È particolarmente importante includere, ove tali elementi siano conosciuti:

- una descrizione dettagliata dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione delle circostanze conosciute (di modo, di tempo e di luogo) e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza

- elementi identificativi del presunto autore o dei presunti autori del comportamento, per quanto noto/i, o elementi che possano consentirne l'identificazione (ad es. la qualifica o il settore in cui svolge l'attività)
- nominativi di eventuali altre persone che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione
- indicazione o, se in possesso, messa a disposizione di eventuali documenti inerenti la segnalazione
- elementi identificativi di chi effettua la segnalazione (ad es. generalità e dati di contatto, indicazione della posizione o funzione) nei casi in cui lo stesso non ritenga di rimanere anonimo

Le segnalazioni anonime, ossia effettuate senza l'identificazione del soggetto segnalante, possono essere prese in considerazione purché adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

In ogni caso, una segnalazione ben effettuata, circostanziata e dettagliata può essere gestita senza ulteriori richieste di informazioni e coinvolgimento del segnalante.

Il Responsabile svolge l'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate al fine di valutarne la fondatezza, acquisendo tutti gli elementi probatori necessari, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- contattare il segnalante, ove possibile, e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti
- svolgere secondo le stesse modalità l'audizione delle altre persone informate sui fatti
- chiedere il supporto delle strutture aziendali competenti a seconda dell'oggetto e della natura della segnalazione al fine di acquisire ulteriori elementi utili a valutare la segnalazione

Se opportuno ai fini delle investigazioni, il Responsabile può essere supportato anche da consulenti esterni qualora sopravvenissero tematiche che richiedano l'ausilio di competenze specifiche.

All'esito dell'istruttoria, se il Responsabile ritiene la segnalazione "fondata", inoltra tale segnalazione, i relativi approfondimenti e gli esiti all'Organo Amministrativo.

Informa altresì il Safeguarding Officer di FIGC - Federazione Italiana Giuoco Calcio (FSN, Federazioni Sportive Nazionali); provvede a denunciare i fatti alla Procura Federale in caso di infrazioni del Codice di Giustizia.

Nel caso di una segnalazione che coinvolga un minore come presunta vittima, gli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria devono essere informati, garantendo la sicurezza di tale minore.

Qualsiasi sia l'esito della segnalazione, qualora nel corso dell'accertamento emergano aree di debolezza e/o punti di miglioramento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi *safeguarding*, il Responsabile può suggerire delle azioni, siano esse di miglioramento del sistema di controllo interno che di altro tipo (ad es. azioni disciplinari, denuncia alle Autorità Giudiziarie), di cui monitora la relativa implementazione nel rispetto delle tempistiche concordate con le strutture competenti; può altresì formulare raccomandazioni all'Organo Amministrativo ai fini dell'aggiornamento del Modello e del Codice di Condotta *safeguarding* (par. 2.1).

Il Responsabile *safeguarding* – come tutti i soggetti eventualmente coinvolti – gestisce la segnalazione nel rispetto delle tempistiche ragionevoli e della riservatezza delle informazioni fornite, valutando la fondatezza o infondatezza dei fatti segnalati.

Il trattamento dei dati personali avviene nel rispetto della normativa rilevante, fornendo idonee informazioni ai segnalanti e alle persone coinvolte, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'inosservanza degli obblighi di riservatezza può comportare l'irrogazione di sanzioni nei confronti dell'autore dell'abuso (par. 9), salve le ulteriori responsabilità previste dalla legge.

7.2. Tutele

Vesta SSD a R.L. tutela da qualsiasi forma di vittimizzazione secondaria chi abbia, in buona fede:

a) presentato (o manifestato l'intenzione di presentare) una denuncia o una segnalazione non manifestamente infondata, senza abusare del sistema di segnalazione interno
b) assistito o sostenuto un altro soggetto nel presentare una denuncia o una segnalazione non manifestamente infondata, senza abusare del sistema di segnalazione interno
c) reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni
d) intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di *safeguarding*

Colui che ritiene di aver subito un atto di vittimizzazione quale conseguenza delle condotte innanzi indicate può darne notizia all'Organo Amministrativo, affinché valuti, con il supporto della competente funzione operativa interna, la sussistenza degli estremi per avviare un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della ritorsione e/o discriminazione (par. 9). Allo stesso modo agisce il Responsabile *safeguarding* qualora abbia notizia di atti di vittimizzazione secondaria.

Si precisa che deve esserci un nesso tra le condotte sopra indicate (punti a, b, c, d) e la vittimizzazione subita affinché il soggetto possa beneficiare delle tutele indicate. È quindi necessario fornire elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra la condotta e la lamentata ritorsione.

8. DIFFUSIONE E FORMAZIONE

8.1. Diffusione

Anche avvalendosi del supporto del Responsabile *safeguarding*, Vesta SSD a R.L. provvede, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, alla capillare diffusione del presente Modello e del Codice di Condotta *safeguarding* a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione tra i Destinatari (par. 3).

A tal fine, il Modello e il Codice di Condotta *safeguarding* sono formalmente comunicati, al momento della prima adozione e dei successivi aggiornamenti, al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Il Modello, il Codice di Condotta, il nominativo e i contatti del Responsabile *safeguarding* sono inoltre:

- affissi presso la sede di Vesta SSD a R.L.
- pubblicati sul sito istituzionale di Vesta SSD a R.L. raggiungibile al seguente link: http://www.vestacalcio.it

Il Modello, il Codice di Condotta e il nominativo del Responsabile *safeguarding* sono altresì comunicati:

- a FIGC - Federazione Italiana Giuoco Calcio (FSN, Federazioni Sportive Nazionali) al momento della loro approvazione e successivo aggiornamento e, in ogni caso, all'atto di affiliazione e riaffiliazione/aggregazione e riaggregazione
- ai Tesserati (o a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o tutoria), al momento del tesseramento. La conoscenza dei documenti e delle informazioni sopra indicati è garantita dalla presa visione e sottoscrizione, da parte dei Tesserati e degli altri soggetti menzionati, del Modello e del Codice di Condotta *safeguarding* e di un documento con indicazione del nominativo del Responsabile

Vesta SSD a R.L. comunica e pretende il rispetto di quanto previsto dal Modello e dal Codice di Condotta *safeguarding* nell'ambito dei rapporti contrattuali con i terzi. Pertanto, ogni violazione potrà costituire inadempimento contrattuale, con ogni conseguenza di legge in ordine alla risoluzione del contratto e al conseguente risarcimento dei danni derivanti (par. 9).

Vesta SSD a R.L. dispone infine adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione periodica presso i Tesserati (o a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o tutoria) di:

- ogni altra misura, procedura e politica di *safeguarding* adottata da Vesta SSD a R.L.
- materiali informativi finalizzati alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, nonché alla consapevolezza dei Tesserati in ordine ai propri diritti, obblighi e tutele
- materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi
- materiali informativi relativi alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive

8.2. Formazione

Sono previsti programmi di formazione volti a far conoscere i principi fondamentali da rispettare e le politiche di prevenzione adottate, anche in conformità a quanto indicato nei Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso violenza e discriminazione emanati dall'Osservatorio Permanente Coni per le politiche di *safeguarding*.

Di tale formazione bisognerà dare prova tramite attestati di partecipazione.

Per i minori saranno predisposti materiali e contenuti con linguaggio e format dedicati.

9. SISTEMA SANZIONATORIO

Ferme restando le procedure e le sanzioni previste dal Codice di Giustizia Sportiva e salve le ulteriori responsabilità previste dalla legge, Vesta SSD a R.L. adotta sanzioni (ivi compresa la sospensione cautelare dalle attività sportive) nei confronti di coloro che:

- pongano in essere comportamenti rilevanti ai sensi del precedente par. 4 e/o in violazione del presente Modello *safeguarding* e del Codice di Condotta
- violino gli obblighi di riservatezza nell'ambito del sistema di segnalazione interno e di diffusione delle misure, delle procedure e delle politiche *safeguarding*

- abbiano effettuato una segnalazione in mala fede o manifestamente infondata
- si rendano responsabili di qualsiasi forma di vittimizzazione secondaria

I provvedimenti sanzionatori, aventi anche finalità dissuasiva, devono rispettare il principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero delle violazioni ovvero qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psico-fisiche della vittima).

Le sanzioni comminate potranno sommarsi a momenti di formazione e sensibilizzazione specifici per il trasgressore.

Si ribadisce che Vesta SSD a R.L. comunica – e pretende il rispetto di – quanto previsto dal presente Modello *safeguarding* e dal relativo Codice di Condotta nell'ambito dei rapporti contrattuali con i terzi. Pertanto, ogni violazione potrà costituire inadempimento contrattuale, con ogni conseguenza di legge in ordine alla risoluzione del contratto e al conseguente risarcimento dei danni derivanti.

Vesta SSD a R.L. può costituirsi parte civile nei processi penali a carico dei responsabili delle condotte di cui al par. 4.