



**TOLMEZZO**  
**CARNIA**

Dal 1913 con Orgoglio e Passione

# MODELLO SAFEGUARDING

*Documento redatto in conformità alle Linee Guida della FIGC  
e al Decreto Legislativo del 28 febbraio 2021 n. 39*

# Sommario

1.0	DEFINIZIONI.....	3
2.0	PREMESSA.....	4
2.1	Adozione del modello di organizzazione e controllo .....	5
2.2	Il coinvolgimento delle strutture organizzative .....	5
2.3	Il Modello Organizzativo e di Condotta Safeguarding.....	5
3.0	PARTE GENERALE .....	5
3.1	La Normativa Safeguarding .....	6
3.2	Le finalità .....	7
3.3	I destinatari .....	7
3.4	Gli elementi costitutivi del Modello .....	8
3.5	Approccio metodologico adottato per la redazione del Modello .....	8
3.6	L'individuazione delle condotte di abuso, violenza e discriminazione .....	8
3.7	L'individuazione delle specifiche situazioni di rischio .....	8
3.8	La valutazione del rischio di condotte di abuso, violenza e discriminazione .....	9
3.9	Il Responsabile Safeguarding .....	9
3.10	Il Sistema di Gestione delle Segnalazioni .....	12
3.11	Dovere di Segnalazione .....	12
3.12	Sistema di Segnalazione.....	12
3.13	Elementi della Segnalazione.....	12
3.14	Soggetti Riceventi le Segnalazioni .....	12
3.15	Modalità di gestione delle Segnalazioni.....	12
3.16	Sistema Sanzionatorio.....	15
3.17	Violazioni sanzionabili .....	15
3.18	Il principio di proporzionalità .....	15
3.19	Sanzioni nei confronti dei dipendenti .....	15
3.20	Sanzioni nei confronti dei dirigenti con contratto di lavoro subordinato .....	16
3.21	Sanzioni nei confronti di altri soggetti .....	16
3.22	Violazioni da parte dei minori .....	16
3.23	Organigramma.....	16
3.24	Modifiche e aggiornamento del Modello .....	16
3.25	Piano di formazione e attività di comunicazione concernente il Modello Attività di comunicazione .....	17
3.26	Piano di formazione.....	17
4.0	PARTE SPECIALE .....	17
5.0	DISPOSIZIONI FINALI.....	18

## 1.0 DEFINIZIONI

**Codice di Condotta per la Safeguarding:** indica 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” previsto dalla Normativa Safeguarding come *infra* definita e disciplinato nel dettaglio dagli articoli 10 e seguenti delle Linee Guida FIGC, come *infra* definite.

**Decreto 231:** indica il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.” e successive modificazioni e integrazioni.

**Decreto Whistleblowing:** indica il Decreto Legislativo del 10 marzo 2023 n. 24 per l’“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”.

**Linee Guida FIGC:** indica le Linee Guida adottate dalla Federazione Italiana Giuoco Calcio con Delibera del 31 agosto 2023 (Comunicato Ufficiale 87/A) per la predisposizione, da parte delle società sportive, 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.

**Modello 231 o MOG 231:** indica il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex Decreto 231.

**Modello per la Safeguarding o MOC per Safeguarding:** indica il “Modello Organizzativo e di Controllo dell’attività sportiva” ex Normativa Safeguarding.

**Normativa Safeguarding:** indica (i) le Linee Guida FIGC, unitamente al (ii) Decreto Legislativo del 28 febbraio 2021 n. 39 per l’“Attuazione dell’articolo 8 della Legge 8 agosto 2019, n. 86, recante semplificazione di adempimenti relativi agli organismi sportivi”, alla (iii) Delibera n. 255 del 25 luglio 2023 della Giunta Nazionale del C.O.N.I., di adozione del Modello di Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati (Regolamento Safeguarding) predisposto quale riferimento per le Federazioni Sportive Nazionali negli adempimenti predetti.

**Responsabile Safeguarding:** soggetto responsabile di vigilare sull’efficace funzionamento e osservanza del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding, come *infra* definiti, nonché prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione.

**Ricevente:** soggetto identificato appositamente per la ricezione delle Segnalazioni, come *infra* definite.

**Segnalante:** la persona fisica che effettua la Segnalazione.

**Segnalato:** soggetto cui il Segnalante attribuisce la commissione delle irregolarità, non conformità o comportamenti impropri oggetto della Segnalazione.

**Segnalazione:** comunicazione rivolta ai Riceventi delle Segnalazioni secondo le modalità previste dal Sistema di Gestione delle Segnalazioni.

**Sistema di Gestione delle Segnalazioni:** indica un sistema affidabile e sicuro di segnalazione di

comportamenti lesivi, che garantisca tra l'altro la riservatezza delle segnalazioni nonché la tempestiva ed efficace gestione delle stesse.

**Vittimizzazione Secondaria:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere nei confronti dei tesserati che abbiano in buona fede:

- presentato una Segnalazione;
- manifestato l'intenzione di presentare 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.

L'A.S.D. TOLMEZZO CARNIA riconosce e si impegna a tutelare, adottando le più opportune misure organizzative e di controllo, il diritto fondamentale di tutti i tesserati ad essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati costituisce un valore prevalente rispetto al risultato sportivo.

Tutti i tesserati hanno diritto a svolgere l'attività sportiva in un ambiente consono e degno, e rispettoso dei diritti della personalità e della salute.

## **2.1 Adozione del modello di organizzazione e controllo**

Premesso quanto sopra, nell'ottica della pianificazione e gestione della propria attività tesa alla tutela del diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati, l'A.S.D. TOLMEZZO CALCIO ha adottato ed attua le misure organizzative, di gestione e controllo descritte nel modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva 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, approvato con delibera del proprio organo amministrativo.

## **2.2 Il coinvolgimento delle strutture organizzative**

L'effettività e l'efficacia del Modello per la Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding possono essere garantite solo con la cooperazione di tutte le strutture organizzative della società A.S.D. TOLMEZZO CARNIA.

Tante più persone sono coinvolte nel processo di organizzazione e gestione del rischio di condotte lesive, tanto più alta è la probabilità di individuare e prevenire potenziali violazioni e, dunque, più efficiente il sistema di prevenzione.

Il coinvolgimento di tutte le strutture organizzative è dunque essenziale per ridurre il rischio di comportamenti non conformi, implementando la diffusione della consapevolezza sulle politiche, le norme e i regolamenti adottati.

## **2.3 Il Modello Organizzativo e di Condotta Safeguarding**

Per prevenire il rischio di condotte di abuso, violenza e discriminazione, in qualsiasi forma, il MOC Safeguarding si compone di una parte generale nella quale sono descritti il contenuto della Normativa Safeguarding, le finalità del Modello per la Safeguarding, l'approccio metodologico adottato per la elaborazione del Modello per la Safeguarding, le condotte vietate, le specifiche situazioni di rischio nelle quali tali condotte possono verificarsi, gli elementi costitutivi del Modello per la Safeguarding e i risultati della mappatura dei rischi ed una parte speciale contenente l'individuazione di specifiche norme di condotta e dei protocolli ritenuti adeguati a mitigare il rischio di commissione di ogni condotta vietata.

## **3.0 PARTE GENERALE**

La Parte Generale nello specifico contiene:

***Disposizioni per la prevenzione e la gestione del rischio in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni:***

- l'individuazione delle specifiche situazioni di rischio nel cui ambito possono essere commesse le condotte vietate;
- la valutazione dell'esposizione ai rischi di commissione di condotte vietate.

***Disposizioni per il contrasto di comportamenti lesivi e la gestione delle segnalazioni:***

- adeguati provvedimenti di risposta immediata;
- la predisposizione di un sistema di segnalazioni affidabile e sicuro, che garantisca la riservatezza delle segnalazioni e la tempestiva ed efficace gestione delle stesse;
- l'adozione di apposite misure per la prevenzione di qualsiasi forma di vittimizzazione dei tesserati che abbiano in buona fede effettuato una Segnalazione.

***Disposizioni per:***

- la nomina di un Responsabile contro abusi nella persona di **Santi RESTIFO** che ricopre anche la carica di Delegato alla Tutela dei Minori, violenze e discriminazioni con individuazione dei requisiti e delle procedure per la nomina, dei suoi compiti e dei suoi doveri;
- l'adozione di un sistema sanzionatorio per (i) le violazioni di principi, delle norme di comportamento e delle misure previste nel Modello per la Safeguarding e nel Codice di Condotta per la Safeguarding, (ii) abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede.

### **3.1 La Normativa Safeguarding**

L'art. 16 del D. Lgs. 28 Febbraio 2021, n. 39 si pone l'obiettivo di promuovere, nel mondo dello sport, 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".

A tal fine, la norma ha introdotto:

- a) innanzitutto l'obbligo per le Federazioni sportive nazionali (tra cui la stessa Federazione Italiana Giuoco Calcio - FIGC), le Discipline sportive associative, gli Enti di promozione sportiva e le Associazioni benemerite, sentito il parere del Comitato olimpico nazionale italiano (CONI), di redigere entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto legislativo (e quindi entro il termine del 31 Agosto 2023), delle apposite linee guida per la predisposizione, da parte degli affiliati, di Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta a tutela dei minori 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;
- b) il correlato obbligo per le Associazioni e le Società sportive professionistiche e dilettantistiche affiliate di adottare propri Modelli e Codici di condotta per la Safeguarding conformi alle Linee Guida emanate dell'ente di affiliazione entro 12 mesi dalla loro comunicazione.

Per adempiere all'obbligo sub a) in data 31 Agosto 2023 la FIGC ha quindi pubblicato il

Comunicato Ufficiale 87/A contenente le Linee Guida FIGC per la predisposizione, da parte delle Associazioni e Società sportive dilettantistiche e professionistiche affiliate, dei richiamati Modelli e Codici di Condotta per la Safeguarding; documenti che le Affiliate, per adempiere all'obbligo sub b), dovranno predisporre e adottare entro il 31 Agosto 2024.

Come ulteriormente precisato dall'art. 16 del D.lgs. 39/2021, la FIGC dovrà rielaborare le proprie Linee Guida ogni quattro anni, mentre le Affiliate saranno chiamate a loro volta ad adeguare i propri Modelli e Codici di condotta per la Safeguarding conformemente agli aggiornamenti delle Linee Guida FIGC.

Il CONI con Delibera n. 255 del 25 luglio 2023 ha istituito "l'Osservatorio permanente Coni per le Politiche di Safeguarding", che ha adottato i Principi Fondamentali per la prevenzione ed il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione.

Nel quadro normativo di riferimento deve inoltre citarsi il nuovo comma 7 dell'art. 33 della Costituzione della repubblica italiana, comma introdotto dall'art. 1, comma 1, L. cost. 26.9.2023 n. 1, pubblicata in G.U. 7.10.2023 n. 235, ai sensi del quale ***"la Repubblica riconosce il valore educativo, sociale e di promozione del benessere psicofisico dell'attività sportiva in tutte le sue forme"***.

### 3.2 Le finalità

Attraverso il presente documento, l'A.S.D. TOLMEZZO CARNIA intende stabilire il proprio assetto organizzativo e di controllo per la prevenzione di molestie, violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal D.lgs. 198/2006, o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

In particolare, oltre che adempiere alle previsioni di legge e alle Linee Guida FIGC, l'A.S.D. TOLMEZZO CARNIA intende:

- promuovere un ambiente sportivo sano e inclusivo;
- tutelare il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati;
- adottare misure organizzative e di controllo adeguate rispetto alla propria struttura al fine di prevenire ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- diffondere e consolidare una cultura della prevenzione del rischio di condotte di abuso, violenza e discriminazione;
- fornire adeguata informazione ai Destinatari, anche minorenni, in merito alle misure di prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione;
- coinvolgere tutti colori che a qualsiasi titolo partecipano all'attività sportiva nelle politiche di prevenzione del rischio di condotte di abuso, violenza e discriminazione;
- promuovere l'adozione di comportamenti virtuosi;
- 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;
- definire le conseguenze anche sanzionatorie che possono derivare dalla violazione delle disposizioni e dei protocolli in materia di abusi, violenze e discriminazioni;
- 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.

### 3.3 I destinatari

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

- i. tutti i tesserati dell’Associazione Sportiva Dilettantistica A.S.D. TOLMEZZO CARNIA;
- ii. tutti coloro che, con qualsiasi funzione e a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la società o comunque partecipino alla sua attività (ad es. dirigenti, atleti, tecnici, ecc.);
- iii. genitori e tutori;
- iv. il personale dipendente, i lavoratori autonomi, i collaboratori, i volontari e i tirocinanti (retribuiti e non retribuiti).

### 3.4 Gli elementi costitutivi del Modello

Il Modello Safeguarding adottato dal A.S.D. TOLMEZZO CARNIA è costituito dal presente documento articolato in una Parte Generale ed una Parte Speciale.

Ne costituisce parte integrante anche il Codice di Condotta per la Safeguarding.

### 3.5 Approccio metodologico adottato per la redazione del Modello

Il Modello è stato elaborato tenendo conto delle caratteristiche specifiche dell’Associazione Sportiva Dilettantistica A.S.D. TOLMEZZO CARNIA della sua struttura, nonché della sua natura e dimensioni.

Resta inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della società.

### 3.6 L’individuazione delle condotte di abuso, violenza e discriminazione

L’A.S.D. TOLMEZZO CARNIA, 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:

- abuso psicologico;
- abuso fisico;
- molestia sessuale;
- abuso sessuale;
- negligenza;
- incuria;
- abuso di matrice religiosa;
- bullismo e cyberbullismo;
- comportamenti discriminatori.

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

Tenuto conto delle proprie caratteristiche e della propria attività, l’A.S.D. TOLMEZZO CARNIA ha altresì valutato che le principali situazioni nelle quali è esposta al rischio di commissione di una qualsiasi forma di condotta di abuso, violenza e discriminazione sono le seguenti:

SITUAZIONI SPECIFICHE DI RISCHIO
Ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l’esposizione fisica

Viaggi, trasferte e pernotti
Trattamenti e prestazioni sanitarie
Manifestazioni sportive di qualsiasi livello
Relazioni personali
Organizzazione di Feste o Eventi
Attività correlate (es. utilizzo di social network)

### 3.8 La valutazione del rischio di condotte di abuso, violenza e discriminazione

Per ciascuna condotta individuata, dall'Associazione Sportiva Dilettantistica A.S.D. TOLMEZZO CARNIA valuta il proprio grado di esposizione al rischio prendendo in considerazione sia la probabilità di accadimento che il potenziale impatto.

La valutazione dei rischi verrà effettuata utilizzando il modello proposto dalla FIGC che comunque potrà essere adattato a seconda del contesto e della tipologia di attività per la quale la valutazione viene effettuata.

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 nel contesto della società (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.

Ai fini del calcolo dell'impatto si potranno prendere in considerazione a titolo esemplificativo:

- la natura delle possibili conseguenze della condotta;
- il numero di persone coinvolte al verificarsi della condotta vietata;
- la possibilità di intervento prima dell'accadimento dell'evento;
- la minore età, condizioni o menomazioni psico-fisiche della vittima;
- la prevedibilità delle conseguenze.

### 3.9 Il Responsabile Safeguarding

Il Responsabile Safeguarding **Santi RESTIFO** che è stato nominato in assemblea direttiva ha lo scopo di vigilare sull'efficace funzionamento e osservanza del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding, prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione.

#### 3.9.1 Compiti

Al Responsabile spettano i seguenti compiti:

##### ➤ 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;
- per la vigilanza sul funzionamento del MOC Safeguarding e del Codice di

Condotta per la Safeguarding e sulla loro osservanza da parte di tutti di Destinatari;

- **attività di impulso per l'aggiornamento del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding:**
  - inoltra, se necessario, proposte di aggiornamento e/o correzione del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding agli organi di amministrazione della società e verifica successivamente l'attuazione e la funzionalità delle soluzioni adottate;
  - monitora annualmente l'adeguatezza del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding, sviluppando e attuando piani di azioni ove siano riscontrate criticità;
- **funzione consultiva;**
- **adozione di provvedimenti di quick – response;**
- **gestione della trasmissione delle informazioni (flussi informativi) in entrata e in uscita;**
- **gestione delle Segnalazioni;**
- **cura della formazione;**
- **attivazione del procedimento sanzionatorio:** il Responsabile Safeguarding, accertata la violazione del MOC Safeguarding o del Codice di Condotta per la Safeguarding, ne dà comunicazioni alle funzioni competenti della società, previa proposizione della sanzione disciplinare da comminare, al fine di attivare il procedimento sanzionatorio;
- **collaborazione con le strutture della società;**
- **collaborazione con gli altri organi federali e le autorità esterne.**

### **3.9.2 Poteri**

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati in precedenza ed in ottemperanza con quanto disposto dall'art. 5, comma 2 delle Linee Guida FIGC, al Responsabile Safeguarding spetta il potere di:

- accedere ad ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento delle sue funzioni, nel rispetto comunque della normativa sul trattamento dei dati personali;
- effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche, audizioni e ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- avvalersi, nell'esercizio delle proprie funzioni e attività, del supporto tecnico delle funzioni interne alla società;
- favorire la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

### **3.9.3 Doveri**

Il Responsabile Safeguarding ha il dovere di:

- documentare la propria attività e conservare tutte le informazioni, la

documentazione, il materiale relativo ai controlli svolti, alle riunioni effettuate e comunque in generale tutto il materiale afferente all'espletamento dei suoi compiti;

- rispettare gli obblighi di riservatezza.

#### **3.9.4 Requisiti**

Il Responsabile Safeguarding deve possedere i requisiti di competenza, l'autonomia e l'indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale.

Non può essere nominato Responsabile Safeguarding chi ha subito una condanna penale, anche non definitiva, per reati non colposi.

#### **3.9.5 Nomina e durata della carica**

Il Responsabile Safeguarding è stato nominato dal Direttivo della Società Sportiva Dilettantistica A.S.D. TOLMEZZO CARNIA e dura in carica 3 (tre) anni.

In ogni caso, il Responsabile Safeguarding rimane in carica fino alla nomina del proprio successore, salvo quanto successivamente previsto.

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

La rinuncia da parte del Responsabile Safeguarding può essere esercitata in qualsiasi momento, salvo un congruo preavviso, e deve essere comunicata ai competenti organi della società per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

La revoca dell'incarico conferito al Responsabile Safeguarding può essere deliberata dai competenti organi della società per giusta causa ed in ogni caso sentito l'interessato.

#### **3.9.6 Tracciabilità e trasparenza dell'attività**

Il Responsabile Safeguarding deve 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.

#### **3.9.7 Trasmissione delle informazioni agli altri organi**

Il Responsabile Safeguarding deve interfacciarsi con l'organo di amministrazione della società per informarlo sullo stato di implementazione del Modello per la Safeguarding e su tutte le questioni rilevanti.

Deve inoltre 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.

#### **3.9.8 Pubblicità della nomina**

L'A.S.D. TOLMEZZO CARNIA rende pubblica la nomina del Responsabile Safeguarding, dandone comunicazione mediante affissione presso la sede e pubblicazione sul sito internet. La nomina del Responsabile viene inoltre comunicata

alla Commissione Federale della FIGC responsabile per le politiche di Safeguarding.

### **3.10 Il Sistema di Gestione delle Segnalazioni**

Per quanto concerne le Segnalazioni si fa riferimento anche all'allegato C per completezza d'informazione.

### **3.11 Dovere di Segnalazione**

Chiunque abbia conoscenza di una violazione del Modello Safeguarding e/o del Codice di Condotta per la Safeguarding o di comportamenti anche solo potenzialmente lesivi che potrebbero integrare una fattispecie di abuso, violenza o discriminazione, è tenuto a darne immediata comunicazione al Responsabile Safeguarding tramite gli appositi canali di Segnalazione di seguito dettagliati.

Sono vietate le Segnalazioni manifestamente infondate e quelle effettuate in mala fede e costituiscono una violazione del presente Modello e, pertanto, potranno essere sanzionate ai sensi di quanto previsto nel successivo paragrafo 2.11.

### **3.12 Sistema di Segnalazione**

La Segnalazione può essere effettuata tramite comunicazione al Responsabile Safeguarding: **Santi RESTIFO** indirizzo mail [tutelaminori@asdtolmezzocarnia.it](mailto:tutelaminori@asdtolmezzocarnia.it)

Il Sistema di Segnalazione garantisce la riservatezza del Segnalante e della Segnalazione limitando, tra l'altro, la circolazione di tutte le informazioni relative alla Segnalazione stessa.

Sono vietate le forme di Vittimizzazione Secondaria del Segnalante, di chi lo abbia assistito o sostenuto nell'effettuare una denuncia o una Segnalazione e di chi abbia reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni.

### **3.13 Elementi della Segnalazione**

La Segnalazione deve contenere:

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

### **3.14 Soggetti Riceventi le Segnalazioni**

Il soggetto Ricevente delle Segnalazioni è il Responsabile Safeguarding.

### **3.15 Modalità di gestione delle Segnalazioni**

Il processo di gestione delle Segnalazioni si articola nelle seguenti fasi:

#### **i. *Analisi preliminare della Segnalazione***

Il Ricevente la Segnalazione deve verificare che la stessa abbia ad oggetto

comportamenti lesivi dei principi di condotta della società espressi nel Modello per la Safeguarding e nel Codice Condotta per la Safeguarding.

ii. ***Adozione di provvedimenti di risposta immediata***

In caso di necessità, il Ricevente la Segnalazione, in qualunque modo acquisita (anche tramite conoscenza diretta), adotta ogni iniziativa ritenuta necessaria, anche in via d'urgenza (provvedimenti di quick - response), 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;

Evitare ogni possibile reiterazione della violazione, operando eventualmente a supporto della vittima.

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

In ogni caso, i provvedimenti di quick - response rispettano il principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni e qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psicofisiche della vittima), ferme restando le procedure e le sanzioni previste dal Codice di Giustizia Sportiva.

**3.15.1 Istruttoria e accertamento della Segnalazione**

L'obiettivo della fase di accertamento della Segnalazione è di procedere con le verifiche, le analisi e le valutazioni specifiche per riscontrare l'avvenuta violazione del Modello per la Safeguarding e/o del Codice di Condotta per la Safeguarding, 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; ciò ferme restando le eventuali indagini della Procura Federale e/o degli altri organi di giustizia ordinaria. Ove la Segnalazione sia effettuata con un grado di dettaglio non sufficiente a consentire di identificare elementi utili o decisivi ai fini dell'accertamento della fondatezza o meno della Segnalazione stessa, a condizione che il Segnalante non sia anonimo, i Riceventi la Segnalazione potranno interagire con lo stesso utilizzando modalità adeguate a mantenerne la riservatezza, al fine di acquisire elementi ulteriori e prima di archivarla.

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

- i. sentire eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- ii. avvalersi dell'ausilio di altri soggetti interni o esterni al A.S.D. TOLMEZZO CARNIA in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste, a condizione che:
  - il coinvolgimento di tali soggetti sia strettamente necessario per svolgere una corretta analisi della Segnalazione e per valutarne la fondatezza o meno;
  - tali soggetti assumano un obbligo di riservatezza quantomeno pari a quello gravante sui Riceventi la Segnalazione;
  - tali soggetti siano messi a conoscenza unicamente delle informazioni contenute nella Segnalazione che sono strettamente necessarie per lo svolgimento delle

attività a loro richieste;

- venga tenuta traccia scritta dei soggetti ulteriori coinvolti nel processo di analisi della Segnalazione e ne vengano documentate le attività.

In ogni caso, tutte le attività istruttorie devono essere compiute in modo tale da garantire la tempestiva ed efficace gestione delle Segnalazioni, con l'obiettivo di sanzionare celermente ogni violazione del Modello per la Safeguarding e/o del Codice di Condotta per la Safeguarding.

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

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

### **3.15.2 Chiusura delle operazioni di gestione della segnalazione**

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

### **3.15.3 Dovere di astensione**

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 della società che provvederà a individuare la persona da incaricare per la gestione della Segnalazione interessata.

La violazione degli obblighi di riservatezza ed astensione nella gestione della Segnalazione da parte dei Riceventi la stessa, così come da parte degli altri soggetti eventualmente coinvolti nella gestione della Segnalazione, comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi delle norme di legge, dei CCNL applicabili, del sistema disciplinare adottato dalla società e fatta salva, in ogni caso, la validità dei provvedimenti degli Organi di giustizia federali.

### **3.15.3 Conservazione della documentazione inerente alla Segnalazione**

L'A.S.D. TOLMEZZO CALCIO 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.

### **3.16 Sistema Sanzionatorio**

Il Modello Safeguarding e il Codice di Condotta per la Safeguarding possono considerarsi efficacemente implementati solo se includono un sistema di sanzioni per il mancato rispetto delle misure indicate.

### **3.17 Violazioni sanzionabili**

Rappresenta illecito disciplinare e, pertanto, sanzionabile:

- a. qualsiasi forma di abuso, violenza o discriminazione;
- b. la violazione delle disposizioni contenute all'interno del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding;
- c. l'omissione o la violazione, anche singola, di qualsiasi protocollo o prescrizione del MOC Safeguarding;
- d. 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.
- e. la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, così come prescritta per le situazioni specifiche di rischio;
- f. qualsiasi atto di Vittimizzazione Secondaria nei confronti di un Segnalante;
- g. eventuali abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede, come previsto dall'art. 7, comma 1, lett. f) delle Linee Guida FIGC.

Con specifico riferimento ai dirigenti, costituisce altresì illecito disciplinare:

- a. la mancata formazione e/o il mancato aggiornamento e/o l'omessa comunicazione al personale operante alle proprie dipendenze delle procedure e delle prescrizioni del Modello di Safeguarding;
- b. l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello di Safeguarding da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree specifiche di rischio;
- c. l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello per la Safeguarding.

### **3.18 Il principio di proporzionalità**

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).

### **3.19 Sanzioni nei confronti dei dipendenti**

Restando impregiudicata l'applicazione delle sanzioni previste dai Regolamenti Federali, a carico di tutti coloro che sono assoggettati tra le categorie tenute all'osservanza delle disposizioni

contenute nel presente documento e che pongano in essere comportamenti contrari a quanto ivi indicato, possono essere irrogate sanzioni da modulare in base alla gravità del comportamento tenuto.

Nello specifico saranno previsti due richiami, e come estrema sanzione in caso di condotte vietate reiterate, sarà prevista la squalifica dallo svolgimento dell'attività sportiva per un determinato periodo, qualora previsto dal rapporto contrattuale instaurato con il tesserato ovvero dalle norme regolamentari della società.

I provvedimenti disciplinari dovranno essere comminati in ossequio a quanto previsto dalle procedure dell'Art. 7 della Legge 30 Maggio 1970, n. 300 (il c.d. Statuto dei Lavoratori) e dal CCNL applicabile, oltre che nel rispetto delle procedure ivi stabilite.

### **3.20 Sanzioni nei confronti dei dirigenti con contratto di lavoro subordinato**

Qualora la violazione sia commessa da parte di dirigenti, si applicheranno, nei confronti degli stessi, le misure sanzionatorie in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro a questi applicabile. Al dirigente potranno anche essere revocati gli incarichi, le procure o le deleghe eventualmente conferitegli.

### **3.21 Sanzioni nei confronti di altri soggetti**

Nei confronti dei soggetti Destinatari del MOC Safeguarding che non sono legati al [A.S.D. TOLMEZZO CARNIA](#) da un rapporto di lavoro di natura dipendente, si applicheranno i rimedi contrattuali e giuridici azionabili.

Quantomeno per i contratti con terzi coinvolti in attività particolarmente a rischio (es. operatori sanitari), si dovrà prevedere apposita clausola risolutiva espressa per le violazioni del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding, da considerarsi come fattispecie integranti un grave inadempimento contrattuale.

### **3.22 Violazioni da parte dei minori**

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.

### **3.23 Organigramma**

L'organigramma della società è visibile sul modulo di presentazione del settore giovanile.

### **3.24 Modifiche e aggiornamento del Modello**

Il Modello per la Safeguarding deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera del competente organo amministrativo del A.S.D. TOLMEZZO CARNIA, anche su proposta del responsabile Safeguarding, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione delle condotte di abuso, violenza e discriminazione.

L'A.S.D. TOLMEZZO CALCIO aggiorna il proprio Modello Safeguarding con cadenza almeno quadriennale ai sensi di 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 Safeguarding.

In ogni caso, come previsto dalla lettera i) del paragrafo I, numero iii, dell'art. 5 delle Linee Guida FIGC, l'A.S.D. TOLMEZZO CALCIO deve fare una valutazione annuale delle misure adottate, sviluppando e attuando un piano di azione per risolvere le criticità, ove riscontrate.

### **3.25 Piano di formazione e attività di comunicazione concernente il Modello Attività di comunicazione**

L'A.S.D. TOLMEZZO CALCIO rende pubblici il Modello per la Safeguarding, il Codice di Condotta per la Safeguarding e i relativi aggiornamenti dandone comunicazione mediante affissione presso la sede e pubblicazione sul sito internet.

L'A.S.D. TOLMEZZO CALCIO, al momento del tesseramento, informa il tesserato e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del Modello per la Safeguarding, del Codice di Condotta per la Safeguarding nonché del nominativo e i contatti del Responsabile Safeguarding, che è anche Delegato per la "Tutela dei Minori". Da quando è stato creato il progetto Tutela dei Minori l'Associazione Sortiva Dilettantistica A.S.D. TOLMEZZO CARNIA fa firmare i documenti che corrispondono ai: Codici di Condotta/Codici di Comportamento; Modelli di Organizzazione e Controllo/Politica Societaria.

Per tutti i tesserati maggiorenni (giocatori/giocatrici, dirigenti, istruttori, ecc.) viene inviato un file PDF contenente il Modello di Organizzazione e Controllo della Safeguarding e Codice di Condotta Safeguarding per il quale occorre effettuare una firma per presa visione in un documento che poi viene archiviato in segreteria.

Il Modello per la Safeguarding, il Codice di Condotta per la Safeguarding e i relativi aggiornamenti sono inoltre comunicati alla Commissione Federale della FIGC responsabile per le politiche di Safeguarding.

### **3.26 Piano di formazione**

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui alle Linee Guida FIGC e al Modello per la Safeguarding, è fondamentale ai fini dell'effettività del modello stesso ed è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione:

- (i) della qualifica dei tesserati (allenatori, dirigenti, atleti etc.) e della loro età;
- (ii) del livello di rischio dell'area in cui operano.

L'A.S.D. TOLMEZZO CALCIO anche tramite il Responsabile Safeguarding, cura la formazione sul Modello per la Safeguarding attraverso l'organizzazione di corsi di formazione personalizzati sulla specifica realtà aziendale, la diffusione di materiale didattico.

L'ingiustificata assenza all'attività di formazione da parte dei destinatari della stessa costituisce una violazione dei principi contenuti nel Modello per la Safeguarding nonché nel Codice di Condotta per la Safeguarding e, pertanto, potrà essere sanzionata ai sensi di quanto indicato nel paragrafo sul sistema sanzionatorio.

## **4.0 PARTE SPECIALE**

La Parte Speciale nello specifico contiene:

- la politica societaria per la tutela dei minori,
- i codici di condotta per:

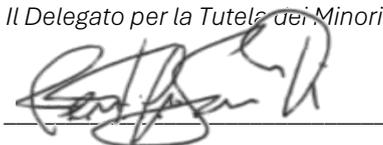
- atleti,
  - allenatori/tecnici,
  - dirigenti e membri staff,
- il patto di collaborazione tra la società e le famiglie
  - i protocolli per:
    - la gestione delle segnalazioni,
    - la gestione dei contenuti on-line
    - la selezione dei collaboratori
    - la logistica, gli spostamenti e le trasferte
  - modulistica prevista per l'applicazione dei protocolli.

## 5.0 DISPOSIZIONI FINALI

Questo modello per la Safeguarding viene adottato dalla A.S.D. Tolmezzo Carnia in data **19 agosto 2024** ed entra in vigore lo stesso giorno.

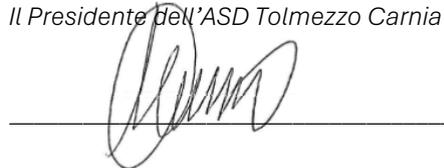
La A.S.D. Tolmezzo Carnia adotta altri documenti (Policy per la tutela dei minori - Codici di condotta, ecc.) ritenuti necessari per l'attuazione del presente modello organizzativo. I documenti sono pubblicati sul sito istituzionale dell'A.S.D. TOLMEZZO CARNIA alla pagina <https://www.asdtolmezzocarnia.it/tutela-minori/>.

*Il Delegato per la Tutela dei Minori*



---

*Il Presidente dell'ASD Tolmezzo Carnia*



---