



Modello organizzativo

Procedure

Modulistica ed extra

ACCADEMIA FROSINONE SCUOLA CALCIO

in sigla S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL
Società sportiva dilettantistica a responsabilità
limitata

P. Iva 02661900601

N. matricola F.I.G.C. 933304

Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva PARTE GENERALE



Modello organizzativo

Procedure

Modulistica ed extra

Master

Copia controllata

Copia non controllata

Numero della copia

Ed.	Rev.	Data	Redazione	Validazione (DIR)	Note
00	00	01.08.2024	People T&C	Benedetta Lunghi	Prima emissione del MOC



SOMMARIO

0. PREMESSA	4
1. PRESENTAZIONE DELLA S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL	6
2. CAMPO DI APPLICAZIONE	6
3. TERMINI E DEFINIZIONI	6
4. RIFERIMENTI NORMATIVI	9
5. CONTESTO DELL'ORGANIZZAZIONE	9
6. OBIETTIVI E PRINCIPI GENERALI DEL MODELLO	10
7. L'INDIVIDUAZIONE DELLE CONDOTTE DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE E LA VALUTAZIONE DEI RISCHI	11
8. IL RESPONSABILE SAFEGUARDING	12
9. LE SEGNALAZIONI E LA LORO GESTIONE	18
10. RESPONSABILITA' E AUTORITA' IN MATERIA DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA	22
11. SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI	23
12. PIANO DI FORMAZIONE E ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE CONCERNENTE IL MODELLO	24
13. IL MIGLIORAMENTO CONTINUO	25



0. PREMESSA

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dalla **S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL** in adempimento delle prescrizioni del comma 2 dell'articolo 16 del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 39 *Attuazione dell'articolo 8 della legge 8 agosto 2019, n. 86, recante semplificazione di adempimenti relativi agli organismi sportivi*, emanato in attuazione della legge nazionale di Riforma dello Sport dell'8 agosto 2019 n. 86.

Il D.lgs. n. 39 del 2021 ha previsto, all'art. 16, che (co.1) *le Federazioni sportive nazionali, le Discipline sportive associate, gli Enti di promozione sportiva e le Associazioni benemerite, sentito il parere del CONI, devono redigere le linee guida per la predisposizione 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. Le linee guida vengono elaborate con validità quadriennale sulla base delle caratteristiche delle diverse Associazioni e delle Società sportive e delle persone tesserate.* (co.2) *Le Associazioni e le Società sportive dilettantistiche e le Società sportive professionistiche devono predisporre e adottare entro dodici mesi dalla comunicazione delle linee guida di cui al comma 1, modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva nonché codici di condotta ad esse conformi. In caso di affiliazione a più Federazioni sportive nazionali, Discipline sportive associate, Enti di promozione sportiva e Associazioni benemerite, esse possono applicare le linee guida emanate da uno solo degli enti di affiliazione dandone comunicazione all'altro o agli altri.*

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dalla **S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL** in adempimento, altresì, dei commi 6 e 7 dell'art. 33 del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36 *Attuazione dell'articolo 5 della legge 8 agosto 2019, n. 86, recante riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo ai sensi del quale con DPCM o dell'Autorità politica da esso delegata in materia di sport, da adottarsi (...) entro 12 mesi dall'entrata in vigore del presente decreto (...) sono introdotte disposizioni specifiche a tutela della salute e della sicurezza dei minori che svolgono attività sportiva, inclusi appositi adempimenti e obblighi, anche informativi, da parte delle società e associazioni sportive, tra cui la designazione di un responsabile della protezione dei minori, allo scopo, tra l'altro, della lotta ad ogni tipo di abuso e di violenza su di essi e della protezione dell'integrità fisica e morale dei giovani sportivi. Il decreto di cui al primo periodo prevede l'obbligo della comunicazione della nomina del responsabile della protezione dei minori all'ente affiliante di appartenenza, in sede di affiliazione e successiva riaffiliazione.* (co.7) *Ai minori che praticano attività sportiva si applica quanto previsto dal decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 39, recante attuazione della direttiva 2011/93/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 2011, relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile.*

S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL è affiliata alla Federazione Italiana Giuoco Calcio - FIGC.



La FIGC, in data 31 Agosto 2023 ha 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 Modelli e Codici di Condotta per la Safeguarding.

Adozione del modello di organizzazione e controllo

S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL ha predisposto, nell'edizione 00, il presente modello organizzativo e il codice di condotta in data 01.08.2024.

Il modello organizzativo e di controllo, di seguito anche indicato come MOC per la *Safeguarding*, pur elaborato nel quadro delle linee guida degli enti di affiliazione, presenta, tuttavia, delle specificità che caratterizzano le attività della **S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL**.

Il coinvolgimento delle strutture organizzative

L'effettività e l'efficacia del Modello per la Safeguarding e del Codice di Condotta Safeguarding possono essere garantite solo con la cooperazione di tutte le strutture organizzative della **S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL**. 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.

La struttura del MOC Safeguarding

Per prevenire il rischio di condotte di abuso, violenza e discriminazione, in qualsiasi forma, il MOC per la *Safeguarding* si compone di:

A. PARTE GENERALE

Nella quale sono descritti il contenuto della Normativa Safeguarding, le finalità del Modello per la Safeguarding, l'approccio metodologico adottato per l'elaborazione del Modello per la Safeguarding, le misure preventive e periodiche di controllo, le misure di contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, la nomina del responsabile delle politiche di Safeguarding, il sistema disciplinare ecc.

B. 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.



1. PRESENTAZIONE DELLA S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL

La società Sportiva Dilettantistica a responsabilità limitata **ACCADEMIA FROSINONE SCUOLA CALCIO** è stata costituita nel 2008.

Realtà importante del panorama calcistico ciociaro, la società opera quotidianamente per rendere concreta la sua vision e la sua mission che sono state declinate dalla governance societaria come:

VISION: crescere insieme, vincere con valori, sostenere il pianeta

MISSION: il calcio giovanile deve essere educativo, formativo e sociale, offrire un ambiente sicuro e inclusivo dove i giovani si sentano valorizzati e supportati nel raggiungere il loro pieno potenziale, sia calcistico che personale. La vittoria e la performance non sono perciò una finalità primaria, bensì una naturale conseguenza delle nostre premesse.

Valori fondamentali che sono alla base dell'attività quotidiana della società sono:

EDUCAZIONE: Promuovere lo sviluppo personale e sociale dei giovani attraverso il calcio

FORMAZIONE: Fornire ai giovani le competenze calcistiche e di vita necessarie per avere successo.

INCLUSIONE: Creare un ambiente accogliente e sicuro per tutti i giocatori, indipendentemente dalle loro capacità o provenienza.

SPORTIVITÀ: Insegnare ai giovani l'importanza del rispetto, del fair play e dell'amore per il gioco.

PASSIONE: Trasmettere la passione per il calcio e ispirare i giovani a dare il massimo.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

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

- tutti i tesserati della società;
- 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.);
- genitori e tutori;
- il personale dipendente, i lavoratori autonomi, i collaboratori, i volontari e i tirocinanti (retribuiti e non retribuiti).

Il modello è uno strumento di tutela e di prevenzione nei confronti di ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI sulle persone e si estende in particolare a ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, 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.

Un particolare attenzione è riservata dalla società alla protezione e tutela di bambine, bambini e adolescenti che praticano le attività sportive.

3. TERMINI E DEFINIZIONI



Ai fini del presente modello, sono adottati i seguenti termini e definizioni:

Codice di Condotta o Codice di Condotta 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 e disciplinato nel dettaglio dagli articoli 10 e seguenti delle Linee Guida FIGC.

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 o Modello per la Safeguarding o MOC per la Safeguarding o MOC 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.

Organizzazioni o Enti o Affiliati: le associazioni e società sportive dilettantistiche e le società sportive professionistiche tenute all’adozione, ai sensi dell’art. 16 del Decreto Legislativo del 28 febbraio 2021 n. 39, dei modelli organizzativi e di controllo dell’attività sportiva nonché dei codici di condotta in conformità alle Linee Guida FIGC.

Responsabile Safeguarding: soggetto responsabile di vigilare sull’efficace funzionamento e osservanza del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta 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.

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;

Abuso fisico: qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre una persona a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;

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;

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 una persona a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare la persona in condizioni e contesti non appropriati;

Negligenza: il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi individuo, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente documento, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici della persona;

Incuria: la mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

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;



Bullismo, cyberbullismo: qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);

Comportamenti discriminatori: qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social- economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale;

Minore: coerentemente alla Convenzione ONU sui Diritti dell'Infanzia, ogni essere umano avente un'età inferiore ai 18 anni.

4. RIFERIMENTI NORMATIVI

Legge nazionale di Riforma dello Sport dell'8 agosto 2019 n. 86

Articolo 16 del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 39 attuazione dell'articolo 8 della legge 8 agosto 2019, n. 86, recante semplificazione di adempimenti relativi agli organismi sportivi

Articolo 33 del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36 attuazione dell'articolo 5 della legge 8 agosto 2019, n. 86, recante riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo

Delibera della Giunta Nazionale del CONI n. 255/2023

Regolamento FIGC per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati pubblicato in data 27 agosto 2024

Linee Guida FIGC per la predisposizione, da parte delle società sportive, dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta pubblicato in data 31 agosto 2023

5. CONTESTO DELL'ORGANIZZAZIONE

Ragione sociale

S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL



<input checked="" type="checkbox"/>	Modello organizzativo
<input type="checkbox"/>	Procedure
<input type="checkbox"/>	Modulistica ed extra

Sede Legale e Operativa	Via Borgo San Tommaso 7 03027 Ripi FR
Partita I.V.A.	02661900601
Tel:	389 6997440
Email	info@scuolacalciofrosione.com
Sito internet	https://www.accademiafrosinone.com/

6. OBIETTIVI E PRINCIPI GENERALI DEL MODELLO

Attraverso il presente documento, l' **S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL** 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' **S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL** 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.

7. L'INDIVIDUAZIONE DELLE CONDOTTE DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE E LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

L' **S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL** effettua un'analisi dei rischi rispetto a potenziali ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI che possono verificarsi nella pratica sportiva all'interno dei servizi/impianti in gestione da parte della società e che possono ledere i diritti fondamentali delle persone, soprattutto se minori.

Rappresentano fattispecie di abuso, violenza e discriminazione:

- l'abuso psicologico
- l'abuso fisico
- la molestia sessuale
- l'abuso sessuale
- la negligenza
- l'incuria
- l'abuso di matrice religiosa
- il bullismo e il cyberbullismo
- i comportamenti discriminatori.

Tenuto conto delle proprie caratteristiche e della propria attività, l' **S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL** ha, altresì, valutato che le principali situazioni (fattori abilitanti) 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
- Il contesto organizzativo
- La formazione e l'informazione
- Policy e protezione dei dati personali
- Inclusività
- Frequenza delle attività svolte

Per ciascuna condotta individuata, l' **S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL** valuta il proprio grado di esposizione al rischio prendendo in considerazione sia la probabilità di accadimento che il potenziale impatto in relazione al singolo impianto di gestione delle attività. In coerenza con le linee guida FIGC e con la valutazione complessiva dei rischi, la società prevede l'adozione di adeguate misure di prevenzione per la gestione e il contenimento dei rischi indicate nei punti successivi. La tempistica per l'adozione delle diverse misure terrà conto del livello di rischio che verrà individuato e dal livello minimo richiesto dalle linee guida.

Le metodologie e gli strumenti per la valutazione dei rischi sono contenute nella parte speciale del presente modello.



8. IL RESPONSABILE SAFEGUARDING

S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL ha nominato il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, indicato come Responsabile Safeguarding, con lo scopo di vigilare sull'efficace funzionamento e osservanza del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta Safeguarding, di prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione e in generale di tutelare il diritto alla salute e al benessere psico fisico dei tesserati.

In **S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL**, il Responsabile Safeguarding è anche il Ricevente delle Segnalazioni e Responsabile della protezione dei minori come indicato dall'art. 33, comma 6 del D. Lgs. n. 36 del 2021.

Compiti

Al Responsabile Safeguarding spettano i seguenti compiti:

- attività di monitoraggio:
 - per la verifica dell'idoneità del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta Safeguarding e della loro effettività e dell'adeguatezza nel tempo;
 - per la vigilanza sul funzionamento del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta 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 Safeguarding:
 - per proposte di aggiornamento e/o correzione del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta Safeguarding agli organi di amministrazione della società;
 - per monitorare annualmente l'adeguatezza del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta Safeguarding, sviluppando e attuando piani di azioni ove siano riscontrate criticità;
- funzione consultiva: fornisce pareri, ove ne sia fatta richiesta, sulla rilevanza di determinate condotte;
- adozione di provvedimenti di *quick – response* (a risposta immediata): adotta ogni iniziativa ritenuta necessaria, anche in via d'urgenza, per la prevenzione di forme di abuso, violenza e discriminazione
- gestione della trasmissione delle informazioni (flussi informativi) in entrata e in uscita: definisce le adeguate modalità di comunicazione per la ricezione delle segnalazioni al fine di poter acquisire tempestiva conoscenza delle eventuali violazioni dello stesso MOC Safeguarding o del Codice di condotta; è destinatario delle Segnalazioni secondo le modalità indicate nel paragrafo successivo e cura la Segnalazione di fatti rilevanti agli organi federali;
- gestione delle Segnalazioni: gestisce il processo di Gestione delle Segnalazioni in conformità alle indicazioni contenute nel paragrafo successivo
- cura della formazione e dell'informazione: promuove presso le strutture competenti della società un adeguato e differenziato processo formativo rivolto ai Destinatari del Modello per la Safeguarding attraverso idonee iniziative per favorire la diffusione, conoscenza e



comprensione del Modello per la Safeguarding, del Codice di Condotta Safeguarding, nonché dei protocolli e delle procedure adottate;

- attivazione del procedimento sanzionatorio: il Responsabile Safeguarding, accertata la violazione del MOC Safeguarding o del Codice di Condotta Safeguarding, ne dà comunicazioni alle funzioni competenti della società, previa proposizione della sanzione disciplinare da comminare, al fine di attivare il procedimento sanzionatorio; cura l'obbligo di segnalazione alla Commissione Federale e/o alla Procura Federale per l'adozione dei provvedimenti di competenza;
- cura della collaborazione con le strutture della società;
- cura della collaborazione con gli altri organi federali e le autorità esterne: il Responsabile Safeguarding si interfaccia con la Commissione Safeguarding per le questioni attinenti alla politica Safeguarding; segnala alla Commissione Safeguarding e alla Procura Federale eventuali condotte rilevanti e fornisce ogni informazione o documentazione richiesta; collabora con le autorità locali per sviluppare progetti sul territorio di sensibilizzazione rispetto alle tematiche safeguarding.

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.

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.

Requisiti

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

Il Responsabile Safeguarding deve avere una reputazione impeccabile e dimostrare il costante impegno per i principi di etica, integrità, giustizia e legalità.

Onorabilità e assenza condanne penali.

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

S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL prevede, in particolare, tra i requisiti della nomina, anche:

- l'assenza di un procedimento penale a suo carico, per una delle seguenti fattispecie di reato:

- o Art. 600-bis (prostituzione minorile) c.p.;

- o Art. 600-ter (pornografia minorile) c.p.;

- o Art. 600-quater (detenzione o accesso a materiale pornografico) c.p.;

- o Art. 600- quater.1 (Pornografia virtuale) c.p.;

- o Art. 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile) c.p.;

- o Art. 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi discriminazione etnica e religiosa) c.p.;

- o Art. 604-ter, (circostanze aggravanti) c.p.;

- o Art. 609-bis (violenza sessuale) c.p.;

- o Art. 609-ter (circostanze aggravanti) c.p.;

- o Art. 609-quater (atti sessuali con minorenni) c.p.;

- o Art. 609-quinquies (corruzione di minorenni) c.p.;

- o Art. 609-octies (violenza sessuale di gruppo) c.p.;

- o Art. 609-undecies (adescamento di minorenni) c.p.

- l'assenza di comportamenti che possano, anche astrattamente, essere considerati lesivi delle norme e dei principi stabiliti dal Codice delle Pari Opportunità.

Il possesso dei requisiti viene accertato acquisendo apposita dichiarazione da parte del candidato e potrà essere verificato acquisendo documentazione della **S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL** a supporto (a titolo esemplificativo, Curriculum Vitae). Lo svolgimento di attività con atleti minori, ai sensi del Dlgs 39/2014, prevede l'obbligo per la società di acquisire il casellario giudiziario del candidato. I documenti e le informazioni vengono essere acquisiti nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali.

Indipendenza.

Il Responsabile Safeguarding deve essere indipendente anche rispetto all'organizzazione sociale.

S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL ha deliberato di procedere alla nomina di un soggetto esterno di cui si impegna a verificare l'indipendenza accertando l'assenza di situazioni di conflitti di interessi o incompatibilità, attraverso l'acquisizione di apposita dichiarazione da parte del candidato Responsabile Safeguarding.

Autonomia



Al Responsabile Safeguarding deve essere garantita autonomia di iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, della Dirigenza della società.

A tal fine, gli dovranno essere attribuite le risorse necessarie per assolvere ai suoi compiti, attraverso lo stanziamento di un budget annuale.

Competenza

Nella scelta della persona cui conferire l'incarico di Responsabile Safeguarding, [S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL](#) tiene conto della specifica competenza posseduta in ruoli correlati alla tutela dei diritti e alla protezione dei minori, alla prevenzione degli abusi, violenze e discriminazioni o in settori affini come il lavoro sociale, la psicologia o l'educazione.

Costituisce requisito preferenziale il possesso di qualifiche e formazione specifica in materia di safeguarding, inclusi corsi accreditati e certificazioni riconosciute.

Sono, inoltre, richieste capacità comunicative e interpersonali per lavorare efficacemente con diverse parti interessate e per gestire situazioni sensibili con discrezione e professionalità.

Professionalità e continuità d'azione

Il Responsabile Safeguarding deve avere un profilo professionale e personale che garantisca autonomia di giudizio, autorevolezza, eticità della condotta.

Esso dovrà avere specifiche competenze professionali:

- conoscenza dei principali processi tipici del settore;
- conoscenze tali da consentire l'identificazione delle fattispecie rilevanti per l'applicazione delle politiche di safeguarding e l'attività di mappatura delle situazioni specifiche di rischio;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti che il contesto normativo di riferimento è suscettibile di produrre nella realtà della società.

Il Responsabile Safeguarding deve adoperarsi per migliorare le proprie conoscenze, capacità e competenze attraverso un aggiornamento professionale continuo, fatta salva la facoltà di avvalersi di consulenze esterne, nel rispetto e nei limiti dell'eventuale budget di spesa assegnato, per la soluzione di specifiche problematiche.

Nomina e durata della carica

Il Responsabile Safeguarding è nominato dall'organo amministrativo della [S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL](#) 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 dell'[S.S.D.](#)



ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

La revoca dell'incarico conferito al Responsabile Safeguarding può essere deliberata dai competenti organi della **S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL** per giusta causa ed in ogni caso sentito l'interessato.

In particolare, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- un grave inadempimento dei doveri gravanti sul Responsabile Safeguarding, così come definiti nel Modello Safeguarding, nel Codice di Condotta Safeguarding e nelle Linee Guida FIGC;
- mancata collaborazione con gli altri membri della società
- stasi operativa;
- colpevole inerzia (es. mancato o ritardato svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo);
- mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione;
- sentenza di condanna o sentenza di patteggiamento, anche non definitive, emesse nei confronti del Responsabile Safeguarding per un reato non colposo;
- violazione degli obblighi di riservatezza inerenti all'esercizio della funzione di Responsabile Safeguarding;
- venir meno di uno dei requisiti di cui al paragrafo precedente.

In caso di cessazione per qualunque causa del Responsabile Safeguarding, la società deve provvedere senza indugio alla sua sostituzione.

Piano di attività

Nello svolgimento delle proprie attività, il Responsabile Safeguarding ha cura di dotarsi di un c.d. piano di attività strutturato e continuo, al fine di assicurare l'effettività della sua attività di controllo. A tal fine, il Responsabile Safeguarding può:

- sia disciplinare mediante un regolamento interno gli aspetti relativi all'espletamento della propria attività operativa (determinazione dei controlli e delle relative cadenze temporali, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc.);
- sia predisporre un piano annuale delle proprie attività ove si dia evidenza delle attività/interventi da effettuare, della pianificazione degli stessi, dei fondi eventualmente necessari all'espletamento delle attività programmate.

Il Responsabile Safeguarding ha cura di programmare e promuovere campagne di sensibilizzazione annuali rivolte a tutti i membri della società, inclusi atleti, allenatori, dirigenti e genitori di eventuali atleti minorenni, anche utilizzando materiali informativi come poster, brochure e video educativi.

All'interno del piano di attività, infine, il Responsabile Safeguarding procede ad individuare le attività di verifica da effettuare nel corso del proprio incarico.

In particolare, il Responsabile Safeguarding si impegna condurre audit interni periodici (ad es. semestrali), al fine di valutare l'aderenza della struttura societaria alle politiche di safeguarding,



documentando le risultanze all'interno di appositi report da sottoporre agli organi cui è affidata l'amministrazione della società, per condividere anche eventuali azioni di rimedio.

Eventualmente, in via del tutto eccezionale, qualora i temi trattati eccedano le conoscenze del Responsabile Safeguarding, quest'ultimo può farsi supportare da soggetti esterni indipendenti, utilizzando le risultanze degli stessi per migliorare le pratiche di safeguarding.

Attività di monitoraggio

Il Responsabile Safeguarding ha il compito di implementare sistemi di monitoraggio per garantire l'efficacia delle politiche di safeguarding all'interno della società (es. distribuire questionari anonimi a tutti i membri della società, inclusi atleti, allenatori, dirigenti e genitori di eventuali atleti minorenni con l'obiettivo di raccogliere feedback sulla percezione della sicurezza, la consapevolezza delle politiche di Safeguarding e l'accessibilità dei canali di segnalazione da parte dei soggetti a cui vengono sottoposti, organizzare incontri periodici con i vari soggetti coinvolti per discutere le politiche di safeguarding e raccogliere un feedback diretto, curare il sistema di segnalazione che permetta ai Destinatari di riportare in modo confidenziale e sicuro qualsiasi incidente di abuso, violenza o discriminazione).

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.

Trasmissione delle informazioni agli altri organi

Il Responsabile Safeguarding deve interfacciarsi con l'organo di amministrazione della [S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL](#) 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.

Sistema sanzionatorio e disciplinare

Il Responsabile Safeguarding, accertata la violazione del Modello per la Safeguarding o del Codice di Condotta Safeguarding, ne dà comunicazioni alle funzioni competenti della società, previa proposizione della sanzione disciplinare da comminare, al fine di attivare il procedimento sanzionatorio come di seguito descritto.

Resta fermo l'obbligo di segnalazione alla Commissione Federale e/o alla Procura Federale per l'adozione dei provvedimenti di competenza.

Il sistema di reporting

Reporting in entrata



Il Responsabile Safeguarding è destinatario di flussi informativi c.d. “ad evento” nonché delle Segnalazioni in conformità al processo di gestione delle Segnalazioni indicato nel paragrafo successivo.

Reporting in uscita

S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL prevede un sistema di reporting periodico nei confronti:

- degli organi di amministrazione della società;
- della Commissione Federale della FIGC responsabile delle politiche di Safeguarding ogni eventuale aspetto critico che possa emergere nell’ambito del suo incarico;
- della Procura Federale, ove competente.

Publicità della nomina

S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL rende pubblica la nomina del Responsabile Safeguarding, il nominativo e i suoi dati di contatto, dandone comunicazione mediante affissione presso la sede e pubblicazione sul sito internet se presente. La nomina del Responsabile viene inoltre comunicata alla Commissione Federale della FIGC responsabile per le politiche di Safeguarding.

9. LE SEGNALAZIONI E LA LORO GESTIONE

S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL ha implementato un Sistema di Gestione delle Segnalazioni con lo scopo, *inter alia*, di perseguire i seguenti obiettivi:

- facilitare l’emersione di comportamenti lesivi dei principi di condotta della società, espressi nel Modello per la Safeguarding e nel Codice Condotta Safeguarding, per porvi fine ed evitare che si ripetano e, se necessario, sanzionarli;
- proteggere il Segnalante, gli eventuali facilitatori e testimoni, garantendo la riservatezza del Segnalante e della Segnalazione e limitando la circolazione di tutte le informazioni relative alla Segnalazione stessa;
- garantire la tempestiva ed efficace gestione delle Segnalazioni.

Chi può effettuare le segnalazioni

Chiunque abbia conoscenza di una violazione del Modello Safeguarding e/o del Codice di Condotta Safeguarding o di comportamenti anche solo potenzialmente lesivi che potrebbero integrare una fattispecie di abuso, violenza o discriminazione.

In particolare, il Sistema di gestione delle Segnalazioni può essere attivato da:

- tutti i tesserati della società;
- 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.);
- genitori e tutori;
- il personale dipendente, i lavoratori autonomi, i collaboratori, i volontari e i tirocinanti (retribuiti e non retribuiti).

Cosa si può segnalare

La Segnalazione può avere ad oggetto dei comportamenti lesivi dei principi di condotta della società espressi nel Modello per la Safeguarding e nel Codice Condotta Safeguarding.

Essa potrà essere estesa a tutte le 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

Cosa è vietato segnalare

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

Sono inoltre 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.

Soggetti Riceventi le Segnalazioni

S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL ha nominato Ricevente delle Segnalazioni all'avv. Marco Torriero, anche Responsabile Safeguarding della società.

L'avv. Marco Torriero è indicato di seguito Ricevente delle Segnalazioni.

Sistema di Segnalazione

S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL ha individuato tre canali alternativi per effettuare le Segnalazioni.

La Segnalazione può essere effettuata tramite i seguenti canali:

Tramite posta elettronica

A tal fine, **S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL** ha previsto apposito indirizzo e-mail con accesso esclusivo al Responsabile Safeguarding

safeguarding@accademiafrosinone.com

Tramite incontro diretto

S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL ha previsto la possibilità, su richiesta del Segnalante, di un incontro diretto con l'avv. Marco Torriero, Ricevente delle Segnalazioni e anche Responsabile Safeguarding della società.

L'incontro potrà essere richiesto scrivendo all'indirizzo di posta e verrà organizzato in un luogo adatto a garantire la riservatezza del Segnalante.

Il Ricevente delle Segnalazioni avrà cura di verbalizzare i contenuti della Segnalazione.

Tramite Posta ordinaria



S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL ha previsto la possibilità di ricevere le Segnalazioni attraverso la Posta ordinaria.

Il Segnalante inserisce la Segnalazione in una busta chiusa e la indirizza **all'avv. Marco Torriero domiciliato in Via Tommaso Landolfi n. 167 - Frosinone**

Al fine di garantire la riservatezza della Segnalazione stessa, il Segnalante dovrà aver cura di riportare sulla busta la dicitura **“RISERVATA DA ACCADEMIA FROSINONE - APRIRE SOLO DA PARTE DELL’AVV. MARCO TORRIERO”**.

A maggior tutela della riservatezza del Segnalante, quest’ultimo potrà prevedere di inserire:

- i suoi dati identificativi unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento in una busta;
 - la Segnalazione in una busta separata in modo da non associarla ai suoi dati identificativi;
- e che entrambe le buste siano poi inserite in una terza busta chiusa che rechi all’esterno la suddetta dicitura **“RISERVATA DA ACCADEMIA FROSINONE - APRIRE SOLO DA PARTE DELL’AVV. MARCO TORRIERO”**.

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.

Modalità di gestione delle Segnalazioni

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

Analisi preliminare della Segnalazione

Il Ricevente la Segnalazione verifica che la stessa abbia ad oggetto comportamenti lesivi dei principi di condotta dell'azienda espressi nel Modello per la Safeguarding e nel Codice Condotta Safeguarding.

Adozione di provvedimenti di risposta immediata

In caso di necessità, il Ricevente la Segnalazione, 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* devono rispettare 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.

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 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, il Ricevente la Segnalazione potrà 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, il Ricevente la Segnalazione ha la facoltà di:

- sentire eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- avvalersi dell'ausilio di altri soggetti interni o esterni alla società 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 Safeguarding.

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.



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 Safeguarding, attiva il procedimento sanzionatorio.

Violazione degli obblighi di riservatezza

La violazione degli obblighi di riservatezza ed astensione nella gestione della Segnalazione da parte del Ricevente, 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 Codice deontologico, 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.

Conservazione della documentazione inerente alla Segnalazione

La società 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.

Trattamento dei dati personali

S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL individua le misure idonee a garantire un trattamento dei dati personali conforme al Regolamento 679/2016.

A tal proposito, anche considerato che la società è la Titolare del trattamento ai sensi del Regolamento 679/2016, essa procede a:

- sottoporre un'informativa ai sensi dell'art. 13 del Regolamento 679/2016 al Segnalante;
- raccogliere e trattare i dati personali al solo scopo di analizzare la Segnalazione,
- verificare i fatti e adottare eventuali misure correttive;
- cancellare senza indugio i dati personali eventualmente raccolti che non sono utili al
- trattamento di una specifica Segnalazione;
- preservare la sicurezza e più in generale la protezione dei dati, durante la loro raccolta,
- il loro trattamento, la loro memorizzazione e comunicazione.

Divulgazione della procedura

S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL ha cura di implementare adeguate misure per la diffusione periodica presso i tesserati della procedura di Gestione delle Segnalazioni, del canale/i per le Segnalazioni e del nominativo del Ricevente la Segnalazione, anche utilizzando strumenti per una comunicazione efficace nei confronti dei bambini.

10.RESPONSABILITA' E AUTORITA' IN MATERIA DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA

Il sistema di governance in materia di controllo dell'attività sportiva prevede un ruolo centrale dell'organo amministrativo, competente non solo nella definizione delle policy sul tema e della definizione del piano di trattamento dei rischi, ma anche la comminazione delle sanzioni da parte di quei destinatari che mettono in atto comportamenti impropri in grado di creare un pregiudizio al diritto fondamentale delle persone rispetto alla pratica sportiva.



L'organo amministrativo provvede poi ad istituire un presidio consultivo ed ispettivo del modello e dei suoi contenuti attraverso la nomina di un Responsabile Safeguarding ovvero un responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sulle persone, descritto nel paragrafo 8.

11. SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI

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

Violazioni sanzionabili

Rappresenta illecito disciplinare e, pertanto, sanzionabile:

- qualsiasi forma di abuso, violenza o discriminazione;
- la violazione delle disposizioni contenute all'interno del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta Safeguarding;
- l'omissione o la violazione, anche singola, di qualsiasi protocollo o prescrizione del MOC Safeguarding;
- 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.
- la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, così come prescritta per le situazioni specifiche di rischio;
- qualsiasi atto di Vittimizzazione Secondaria nei confronti di un Segnalante;
- 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:

- 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;
- 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;
- 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.

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).

Sanzioni nei confronti dei dipendenti

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.

Si rappresentano di seguito le sanzioni applicabili:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa di importo nei limiti di legge;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino al massimo consentito dalle leggi applicabili;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.
- 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.

Sanzioni nei confronti di altri soggetti

Nei confronti dei soggetti Destinatari del MOC Safeguarding che non sono legati alla [S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL](#) 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 Safeguarding, da considerarsi come fattispecie integranti un grave inadempimento contrattuale.

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.

12. PIANO DI FORMAZIONE E ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE CONCERNENTE IL MODELLO

Attività di comunicazione

[S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL](#) rende pubblici il Modello per la Safeguarding, il Codice di Condotta Safeguarding e i relativi aggiornamenti dandone comunicazione mediante affissione presso la sede e pubblicazione sul sito internet se presente.



S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL, al momento del tesseramento, informa il tesserato o eventualmente 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 Safeguarding nonché del nominativo e dei contatti del Responsabile Safeguarding.

Una informativa di sintesi viene consegnata a ciascun tesserato all'atto di instaurazione del rapporto con la società. **S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL** conserva evidenza della consegna.

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

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.

S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL, 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 e l'organizzazione di test di valutazione delle conoscenze acquisite.

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 Safeguarding e, pertanto, potrà essere sanzionata ai sensi di quanto indicato nel paragrafo sul sistema sanzionatorio.

13. IL MIGLIORAMENTO CONTINUO

Il Modello per la Safeguarding deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera del competente organo amministrativo della **S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL**, 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.

S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL 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.



Modello organizzativo

Procedure

Modulistica ed extra

In ogni caso, come previsto dalla lettera i) del paragrafo I, numero iii, dell'art. 5 delle Linee Guida FIGC, [S.S.D. ACCADEMIA FROSINONE S.C. SRL](#) deve fare una valutazione annuale delle misure adottate, sviluppando e attuando un piano di azione per risolvere le criticità, ove riscontrate.

ALLEGATI

ALLEGATO 1. MOC PARTE SPECIALE

ALLEGATO 1.1. RISK ASSESSMENT FROSINONE

ALLEGATO 1.2. RISK ASSESSMENT RIPI

ALLEGATO 2. CODICE DI CONDOTTA

MODULISTICA VARIA