



Regolamento Safeguarding

S.S.C. BARI S.P.A.

INDICE

Premessa	3
DEFINIZIONI	3
1. SCOPO E DESTINATARI	4
2. TERMINI DI VALIDITÀ	4
3. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	4
4. LE FATTISPECIE RILEVANTI IN AMBITO SAFEGUARDING	4
5. MODALITA' OPERATIVE ADOTTATE IN AMBITO SAFEGUARDING	6
6. RESPONSABILE SAFEGUARDING	6
7. SEGNALAZIONI SAFEGUARDING	10
8. FORMAZIONE E INFORMAZIONE	10
9. SISTEMA SANZIONATORIO	10
10. AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO SAFEGUARDING DELLA SOCIETÀ	11

Premessa

Il presente Regolamento è stato adottato dalla Società Sportiva Calcio Bari (di seguito anche “SSC Bari” o la “Società”) per disciplinare gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale sui tesserati, specie se minori d’età.

Il presente documento dà attuazione alle Linee Guida FIGC per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione di cui al Comunicato Ufficiale FIGC n. 87/A del 31 agosto 2023, nonché al Regolamento FIGC per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni di cui al Comunicato Ufficiale F.I.G.C. n. 68/A del 27 agosto 2024.

DEFINIZIONI

Ai fini del presente Regolamento adottato dalla Società si intendono per:

- **Codice Etico:** documento contenente i principi etici cui si ispira la Società nello svolgimento delle proprie attività.
- **CONI:** Il Comitato Olimpico Nazionale Italiano, ente di diritto pubblico cui sono demandati l’organizzazione e il potenziamento dello sport nazionale, nonché il compito di promuovere la massima diffusione della pratica sportiva.
- **FIGC:** la Federazione Italiana Giuoco Calcio è l’organo di organizzazione e controllo del giuoco del calcio in Italia, occupandosi sia di calcio a 11 che di calcio a 5. Organizza i vari campionati di calcio professionistico (dalla serie A e Coppa Italia fino al campionato di Lega Pro) e non (dalla Serie D fino ai campionati a carattere provinciale). Alla Federazione Italiana Giuoco Calcio è inoltre affiliata l’Associazione Italiana Arbitri (AIA), la quale designa gli arbitri e gli assistenti arbitrali per le gare organizzate dalla Federazione. Inoltre, la FIGC dirige e organizza l’attività della Nazionale e delle nazionali giovanili. La Federazione Italiana Giuoco Calcio è associazione riconosciuta con personalità giuridica di diritto privato affiliata al Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI).
- **Modello:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, nonché ai sensi dell’art. 7, comma 5, dello Statuto della FIGC
- **Responsabile contro Abusi, Violenze e Discriminazioni:** soggetto nominato dalla Società ai sensi della normativa Safeguarding a cui sono state affidate le funzioni di cui all’art. 5, comma 2, delle Linee Guida FIGC e all’art. 11 del Regolamento FIGC per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione.
- **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 scritta o orale rivolta ai Riceventi delle segnalazioni secondo le modalità previste dal sistema di gestione delle segnalazioni.
- **Violazione:** comportamenti lesivi in ambito Safeguarding tipizzati dall’art. 3 delle Linee Guida FIGC del 31 agosto 2023, nonché dall’art. 4 Regolamento FIGC per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni del 27 agosto 2024 e/o condotte di violazione della documentazione societaria in ambito Safeguarding.

1. SCOPO E DESTINATARI

Il Regolamento Safeguarding adottato dalla Società individua i principi di comportamento, le fattispecie rilevanti e le modalità operative in ambito safeguarding dalla Società.

Altresì, il presente regolamento delinea i compiti affidati al Responsabile Safeguarding, il sistema di segnalazione ed il sistema sanzionatorio collegato a tali segnalazioni.

Il presente Regolamento adottato dalla Società si rivolge e si applica 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) della Società.

SSC Bari esige dai Destinatari il pieno rispetto delle previsioni contenute nel presente Regolamento Safeguarding, incentivando la sua adozione e comprensione attraverso attività di carattere formativo in azienda.

2. TERMINI DI VALIDITÀ

Il Regolamento della Società assume validità dalla data della sua emissione indicata in copertina. Ogni eventuale successivo aggiornamento annulla e sostituisce, dalla data della sua emissione, tutte le versioni emesse precedentemente.

3. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

I Destinatari al fine di non porre in essere comportamenti contrari ai regolamenti tali da integrare le fattispecie di illeciti disciplinari, in particolare devono:

- operare nel rispetto della normativa vigente, nonché delle procedure e dei Protocolli aziendali;
- attenersi scrupolosamente alle previsioni regolamentari e alle indicazioni delle Funzioni Aziendali Responsabili.

4. LE FATTISPECIE RILEVANTI IN AMBITO SAFEGUARDING

Ai sensi del presente Regolamento adottato dalla Società le condotte vietate integranti fattispecie rilevanti in ambito Safeguarding – che possono essere segnalate secondo le modalità stabilite nella Policy Whistleblowing adottata dalla Società – sono le seguenti:

- **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 sistemi digitali;

Esempi di possibile abuso psicologico:

- imprecare verso un atleta, connotandolo come perdente per non aver giocato bene una partita o aver sbagliato un rigore;
- prendersi gioco di un atleta o incoraggiare altri atleti a prendersene gioco;
- fare favoritismi verso alcuni componenti della squadra, escludendo gli altri atleti.

- **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 un tesserato 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;

Esempi di possibile abuso fisico:

- schiaffeggiare un atleta durante le sessioni di allenamento perché disturba o non ascolta le indicazioni dell'allenatore;
- forzare ad allenarsi atleti malati, infortunati o comunque doloranti;
- incoraggiare il gioco aggressivo, potenzialmente pericoloso per la salute degli atleti;
- favorire il consumo di alcool o di sostanze vietate o 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 un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriata o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;

Esempi di possibile abuso sessuale:

- fotografare atleti nudi nell'ambiente dello spogliatoio/sotto la doccia;
- iniziare una relazione con un minore;
- fare apprezzamenti fisici inappropriati verso un atleta.
- **negligenza:** il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente 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 del tesserato;
- **incuria:** la mancata soddisfazione delle necessità 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);

Esempi di possibile bullismo e cyberbullismo:

- offendere con brutti soprannomi, parolacce o insulti;
- deridere per l'aspetto fisico;
- pubblicare online frasi o immagini che possono nuocere alla salute o allo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale dell'atleta.
- **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.

5. MODALITA' OPERATIVE ADOTTATE IN AMBITO SAFEGUARDING

I Destinatari sono tenuti ad operare nel rispetto della normativa vigente, nonché delle procedure e dei Protocolli aziendali ed osservare le disposizioni e le modalità di seguito esposte:

- a) ai fini preventivi, di controllo e di contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, per garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto delle disposizioni vigenti ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, SSC Bari ha inserito nel modello adottato il Regolamento di Safeguarding, così da garantire, in continuità, un'attività preventiva ed informativa basata principalmente sulla formazione e sul rispetto dei Principi Fondamentali del Settore Giovanile, facenti parte dei modelli organizzativi già adottati da SSC Bari, integrati con 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. I controlli e gli eventuali interventi per eliminare situazioni di rischio vengono eseguiti attraverso l'Organismo di Vigilanza e si sostanziano in un costante monitoraggio da parte del suddetto OdV con la segreteria ed i responsabili del settore giovanile di SSC Bari. La gestione delle segnalazioni nonché la tutela dei segnalanti e assistenza alle vittime viene garantita attraverso le procedure previste nel presente Modello 231;
- b) ai fini della definizione delle responsabilità in materia di prevenzione e contrasto di abusi, violenze e discriminazioni e della specificazione delle conseguenze derivanti dalla violazione delle disposizioni e dei protocolli in materia di abusi, violenze e discriminazioni SSC Bari si impegna ad applicare le sanzioni in ambito contrattuale. Nell'ambito della gestione dei rapporti di tesseramento non regolati anche da contratti di lavoro, SSC Bari potrà adottare tutte le misure che ritiene opportune a partite dall'allontanamento temporaneo del trasgressore fino alla definitiva interruzione di ogni rapporto;
- c) con riguardo all'adozione di adeguate misure finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere, diversità e inclusione nonché al monitoraggio periodico dei risultati, SSC Bari garantisce una formazione continua dei calciatori, allenatori e staff tecnici finalizzata al rispetto dei Principi Fondamentali del Settore Giovanile;
- d) la massima diffusione e pubblicizzazione delle politiche di Safeguarding e delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi o comunque inosservanti dei suddetti protocolli organizzativi e gestionali viene garantita attraverso la pubblicazione del Regolamento di Safeguarding sul sito web SSC Bari;
- e) con riguardo alle misure idonee a garantire la trasmissione delle informazioni, SSC Bari attribuisce il compito di regolamentare tali adempimenti all'Organismo di Vigilanza che potrà trasmettere le informazioni rilevanti direttamente alla Procura Federale.
- f) con riguardo alle misure idonee a garantire il coordinamento con la Commissione federale responsabile delle politiche di Safeguarding nonché il recepimento e l'attuazione delle relative raccomandazioni sarà compito del Responsabile contro abuso, violenza e discriminazione (anche "Responsabile Safeguarding") SSC Bari.

6. RESPONSABILE SAFEGUARDING

In attuazione di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di Safeguarding, il Consiglio di Amministrazione della SSC Bari nomina il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di cui

all'art. 10 del Regolamento FIGC per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni e di cui all'art. 5.2 delle Linee Guida FIGC per la prevenzione e il contrasto di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nel rispetto dei requisiti di competenza, autonomia e indipendenza richiesti per l'esercizio delle funzioni attribuite e ne dà informativa al Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile.

Funzioni e compiti

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ha il compito di verificare l'applicazione delle politiche di Safeguarding, monitorare il rispetto delle prescrizioni contenute nella normativa Safeguarding, nel Modello per la Safeguarding e nel Codice Etico per la Safeguarding, stimolare i procedimenti disciplinari per le violazioni riscontrate, essere destinatario dei flussi informativi ed essere punto di riferimento per gli altri organi della Società.

In quanto soggetto preposto al monitoraggio delle politiche di Safeguarding, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, ricopre un ruolo di tutela nell'ambito della protezione dei tesserati da abusi, violenze e discriminazioni.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni svolge i seguenti compiti:

a) attività di monitoraggio

- monitora che la Società implementi le procedure di Safeguarding, in conformità con quanto previsto dalle Linee Guida FIGC e dalle normative vigenti e ne cura l'aggiornamento;
- verifica l'idoneità del Modello e del Codice Etico per la parte Safeguarding;
- verifica l'effettività e l'adeguatezza nel tempo del Modello per la parte Safeguarding e del Codice Etico per la parte Safeguarding;
- vigila sul funzionamento del Modello organizzativo e di controllo e del Codice Etico per le parti di competenza e sulla loro osservanza da parte di tutti i destinatari.

b) attività di impulso per l'aggiornamento del Modello e del Codice Etico per la parte di competenza

- inoltra, se necessario, proposte di aggiornamento e/o correzione del Modello e del Codice Etico, nonché degli altri documenti aziendali, per la parte Safeguarding;
- monitora annualmente l'adeguatezza del Modello e del Codice Etico, nonché degli altri documenti aziendali, per la parte Safeguarding, sviluppando e attuando piani di azione ove siano riscontrate criticità e monitorandone lo stato di avanzamento;

c) funzione consultiva

- fornisce parere, ove richiesto, sulla rilevanza di determinate condotte;

d) adozione di provvedimenti – a risposta immediata

- adotta ogni iniziativa ritenuta necessaria, anche in via d'urgenza, per la prevenzione da forme di abuso, violenza e discriminazione;

e) gestione dei flussi informativi in entrata e in uscita e delle segnalazioni

- è destinatario di specifici flussi informativi che gli vengono trasmessi, con periodicità definite, dai referenti maggiormente coinvolti e interessati dalla normativa Safeguarding;
- relaziona ai vertici aziendali e all'Organismo di Vigilanza in merito all'attività svolta;

- gestisce le segnalazioni in ambito Safeguarding;
- collabora con l'Organismo di Vigilanza per gli aspetti di competenza;
- segnala le fattispecie di cui viene a conoscenza agli organi federali;

f) cura dell'informazione e della formazione

- promuove presso le competenti strutture della Società un adeguato e differenziato processo informativo e formativo rivolto ai destinatari del Modello attraverso idonee iniziative per favorire la diffusione, la conoscenza e la comprensione dei documenti aziendali adottati in ambito Safeguarding;

g) stimolazione del procedimento sanzionatorio

- accertata la violazione dei documenti aziendali in ambito Safeguarding, né da comunicazione alle funzioni competenti della Società al fine di attivare il procedimento sanzionatorio, previa proposizione della sanzione disciplinare da comminare. Resta fermo l'obbligo di segnalazione alla Commissione Federale e/o alla Procura Federale per l'adozione dei provvedimenti di competenza;

h) collaborazione

- collabora con le strutture della Società;
- si interfaccia con la Commissione Safeguarding della FIGC per le questioni attinenti alla Politica di Safeguarding;
- segnala alla Commissione Safeguarding della FIGC 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 relativi alle tematiche di Safeguarding.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazione svolge, in ogni caso, ogni altro compito/funzione attribuita dalla Società o prevista dalla normativa in materia.

Poteri e doveri

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati nel paragrafo precedente ed in ottemperanza con quanto disposto dall'art. 5, comma 2, delle Linee Guida FIGC, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ha 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.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni 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 contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla Società assicura competenza, autonomia e indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale.

Per lo specifico ruolo che è chiamato a svolgere, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato possiede un profilo professionale e personale che garantisce autonomia di giudizio, autorevolezza, eticità della condotta. In particolare, il soggetto individuato:

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

Il Responsabile contro abuso, violenze e discriminazioni si adopera per migliorare le proprie conoscenze, capacità e competenze attraverso un aggiornamento professionale continuo.

Nomina, durata in carica e cessazione

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è nominato dal Consiglio di Amministrazione di SSC Bari, nel rispetto dei requisiti sopra richiamati e richiesti per l'esercizio delle funzioni attribuite.

La nomina è conferita per una stagione sportiva ed è rinnovabile. In ogni caso, il Responsabile rimane in carica fino alla nomina del proprio successore, salvo quanto successivamente previsto.

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

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

La revoca dell'incarico può essere deliberata dai competenti organi della Società per giusta causa ed in ogni caso sentito l'interessato.

In particolare, e a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- un grave inadempimento dei doveri gravanti sul Responsabile, così come definiti nel presente Modello, nel Codice Etico 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 di patteggiamento, anche non definitiva, emesse nei confronti del Responsabile per un reato non colposo;

- violazione degli obblighi di riservatezza inerenti all'esercizio della funzione di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- venir meno di uno dei requisiti richiesti per ricoprire il ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

In caso di cessazione per qualunque causa del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni la Società provvede senza indugio alla sua sostituzione.

7. SEGNALAZIONI SAFEGUARDING

Chiunque abbia conoscenza di una violazione della regolamentazione aziendale in materia di Safeguarding e/o di comportamenti anche solo potenzialmente lesivi che potrebbero integrare una fattispecie di abuso, violenza, discriminazione è tenuto a darne immediata comunicazione al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite l'apposito canale e-mail istituito all'indirizzo tutelaminori@sscalciobari.it

La segnalazione sarà ricevuta e gestita dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Le violazioni riscontrate in ambito Safeguarding devono essere comunicate alla Commissione Safeguarding della FIGC e, ove competente, anche alla Procura Federale, previo coordinamento con la medesima commissione Safeguarding.

8. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

SSC Bari si impegna, nel rispetto dell'art. 11, comma 3, lett. d), delle Linee Guida FIGC, a diffondere la conoscenza della normativa safeguarding e della regolamentazione aziendale in materia a tutti i Destinatari, anche tramite specifiche iniziative formative, con cadenza periodica.

La Società garantisce la trasmissione delle informazioni in materia di Safeguarding, prevedendo tra l'altro:

- la pubblicazione sul proprio sito web del presente Regolamento Safeguarding adottato dalla Società;
- la comunicazione immediata dell'adozione del presente documento nonché degli eventuali successivi aggiornamenti al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e alla Commissione Federale delle politiche di safeguarding;
- l'obbligo, al momento del tesseramento, di informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, dell'esistenza del presente Regolamento Safeguarding adottato dalla Società;
- l'obbligo di immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, alla Commissione federale delle politiche di safeguarding nonché alla Procura Federale ove competente;
- la diffusione e la pubblicizzazione presso i tesserati di ogni altra politica di safeguarding adottata dalla FIGC nonché dalla Società.

9. SISTEMA SANZIONATORIO

Costituisce illecito disciplinare ed è pertanto sanzionabile:

- qualsiasi forma di abuso, violenza o discriminazione;
- la violazione delle disposizioni contenute all'interno del Modello 231 e del Codice Etico, nonché degli altri documenti in materia Safeguarding;
- l'omissione o la violazione, anche singola, di qualsiasi protocollo o prescrizione dei documenti 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 contro abusi, violenze e discriminazioni, 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 parte 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 safeguarding;
- l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello per la parte safeguarding e degli altri documenti in materia 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 delle prescrizioni dei documenti aziendali Safeguarding.

Nelle ipotesi sopra menzionate si prevede l'applicazione delle sanzioni disciplinari indicate nel Sistema Disciplinare contenute nel Modello 231 della Società, che si intende qui integralmente richiamato.

Quando il soggetto autore dell'infrazione è un minore, prima di proporre la sanzione, quantomeno per le infrazioni più gravi, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni si confronta con il presidio della FIGC. Si rappresenta, inoltre, che il Codice di Giustizia Sportiva all'art. 28-bis "Contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni" prevede sanzioni per i tesserati e per le Società sportive, nei casi ivi tipizzati.

Il Rispetto della normativa e della regolamentazione aziendale in materia Safeguarding è richiesto anche ai collaboratori e, in via generale, a tutti i soggetti terzi. Ogni comportamento posto in essere da tali soggetti in violazione delle previsioni in ambito Safeguarding potrà determinare anche la richiesta di risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento da parte della Società qualora da tale comportamento derivino ad essa dei danni.

10. AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO SAFEGUARDING DELLA SOCIETÀ

Il presente Regolamento adottato dalla Società sarà oggetto di regolare revisione al fine di garantirne nel tempo l'allineamento con i requisiti normativi od organizzativi in costante evoluzione.

