



SAFEGUARDING POLICY

D. Lgs. 39/2021
Del. CONI n.255/2023



UNIONE SPORTIVA CATANZARO 1929 S.R.L.

SAFEGUARDING POLICY

4			
3			
2			
1	28/08/2024	Prima emissione	Approvato Amministratore Unico
REV.	DATA	NOTE SULLA REVISIONE	APPROVATO



Indice

1. INTRODUZIONE ALLA SAFEGUARDING POLICY	4
1.1. PRINCIPI	5
1.2. DESTINATARI	5
1.3. MISURE ATTUATIVE	5
2. DESCRIZIONE DEI FENOMENI COSTITUENTI FATTISPECIE DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE	6
2.1.1. ABUSO PSICOLOGICO	6
2.1.2. ABUSO FISICO	6
2.1.3. MOLESTIA SESSUALE	7
2.1.4. ABUSO SESSUALE	7
2.1.5. NEGLIGENZA	7
2.1.6. INCURIA	7
2.1.7. ABUSO DI MATRICE RELIGIOSA	7
2.1.8. BULLISMO, CYBERBULLISMO	7
2.1.9. COMPORAMENTI DISCRIMINATORI	7
3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E CODICE DI CONDOTTA	8
3.1. SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE	10
3.2. VALUTAZIONE E MITIGAZIONE DEI RISCHI	10
4. SEGNALAZIONI	10
4.1. IL SAFEGUARDING OFFICER	10
4.2. MODALITA' DI SEGNALAZIONE	11
4.3. VERIFICA SEGNALAZIONE	12
4.4. SANZIONI	13
5. PROCEDURE OPERATIVE RIVOLTE AI MINORI	14
5.1. SICUREZZA DELLE ATTIVITA' RESIDENZIALI	14
5.2. PERNOTTAMENTO E SISTEMAZIONE NELLE CAMERE	14
5.3. LOCALI ADIBITI A SPOGLIATOI	14
5.4. USO E ABUSO DI ALCOOL O DROGHE	15
5.5. TORNEI E TRASFERTE	15
5.6. VIGILANZA	15
5.7. SUPERVISIONE E LAVORO DA SOLI	16
5.8. OMAGGI E REGALISTICA	16
5.9. CONTATTO FISICO CON MINORENNI	16
5.10. LINEE GUIDA DI PROTEZIONE DIGITALE	17
6. CODICE DI CONDOTTA NEI RAPPORTI VERSO I MINORI	18
7. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO	20

1. INTRODUZIONE ALLA SAFEGUARDING POLICY

Con la Legge n. 86 del 8 agosto 2019, è stata conferita delega al Governo per il riordino e la riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici nonché del rapporto di lavoro sportivo.

Tra i decreti attuativi della suddetta legge, si annovera il Decreto Legislativo n. 39 del 28 febbraio 2021, il cui art. 16, rubricato *“Fattori di rischio e contrasto della violenza di genere nello sport”*, ha previsto l’obbligo per le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate e gli Enti di Promozione sportiva di redigere *“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 od orientamento sessuale”*.

La Giunta Nazionale del CONI, con delibera n. 255 del 25 luglio 2023, ha adottato il *“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.

È stato inoltre istituito l’Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

La Federazione Italiana Giuoco Calcio si è adeguata prontamente alla suddetta prescrizione.

In particolare, la FIGC, con Comunicato Ufficiale n. 87/A datato 31 agosto 2023, ha deliberato di adottare le Linee Guida FIGC al fine di assicurare l’effettività dei diritti dei tesserati e le relative tutele, con particolare riguardo alla tutela dei minori.

In tal senso, le società sportive sono state chiamate a predisporre, entro 12 mesi dalla pubblicazione delle Linee Guida FIGC, *“modelli organizzativi e di controllo dell’attività sportiva e [...] 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”*.

Inoltre, è stata istituita presso la FIGC la Commissione Federale Responsabile delle Politiche di Safeguarding con lo scopo di prevenire e contrastare le condotte di abuso, di violenza e discriminazione a piena tutela dei tesserati.

US Catanzaro, in continuità con le politiche e le azioni già intraprese, intende, con l’adozione della presente policy, ulteriormente contrastare e prevenire ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione.

La Politica Safeguarding è valida a far data dal giorno della sua approvazione (indicata sul frontespizio del documento). Ogni eventuale successivo aggiornamento annulla e sostituisce tutte le versioni emesse precedentemente.

La presente Safeguarding Policy è da intendersi parte integrante e necessaria del Modello di Prevenzione ex art. 7, comma 5, Statuto FIGC nonché del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01.

1.1.PRINCIPI

La Società e i tesserati, nello svolgimento delle attività sportive, sono tenuti a uniformare i propri comportamenti alle seguenti finalità:

1. creare un ambiente sano, sicuro e inclusivo per tutti i soggetti coinvolti;
2. riservare ad ogni tesserato attenzione, impegno, rispetto e dignità;
3. prestare la dovuta attenzione a eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare riguardo a circostanze che coinvolgano soggetti minori d'età, segnalando, in tal caso e senza ritardo, la circostanza agli esercenti la potestà genitoriale o al responsabile tecnico/allenatore del minore e al Safeguarding Officer nominato dalla Società;
4. programmare allenamenti adeguati nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'atleta, tenendo in considerazione anche gli interessi e i bisogni dello stesso;
5. prevenire, durante gli allenamenti collegiali, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e di controllo;
6. evitare apprezzamenti, commenti e valutazioni che possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona, anche se strettamente inerenti alla prestazione sportiva;
7. rimuovere gli ostacoli che impediscono l'espressione delle potenzialità degli atleti o la realizzazione di un ambiente sportivo sano, sicuro e inclusivo;
8. prevenire concretamente i rischi di abuso, violenza e discriminazione, tenendo conto delle caratteristiche della Società e delle persone tesserate, in particolare se minori.

1.2.DESTINATARI

La presente Safeguarding Policy si applica ai seguenti destinatari:

- amministratori, dipendenti, dirigenti, quadri, impiegati, atleti, tecnici (sia tesserati che non tesserati) e a tutte le altre figure che operano a qualsiasi titolo in nome e per conto di US Catanzaro, tra i quali collaboratori, professionisti, volontari, fornitori e consulenti.

I destinatari sono obbligati a osservare i principi contenuti nella presente policy, per quanto loro applicabili, e sono sottoposti a misure disciplinari o sanzionatorie nell'ipotesi di violazione delle sue disposizioni.

1.3.MISURE ATTUATIVE

La tutela dei tesserati è responsabilità di tutti.

Tutti coloro che lavorano per US Catanzaro, a qualsiasi livello e titolo, si riconoscono nei principi di tutela dei tesserati, in particolar modo se minorenni, promuovono il loro benessere e adottano ogni misura per attuare la presente Policy.

La Società si prefigge di creare un ambiente armonioso e rispettoso, inclusivo e scevro da forme di abuso, violenza e discriminazione.

A tal fine, US Catanzaro 1929 ha inteso adottare un sistema di *compliance* finalizzato al raggiungimento di questi obiettivi approvando i seguenti documenti organizzativi:

- Codice Etico
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/01
- Modello di Prevenzione ex art. 7, comma 5, Statuto FIGC
- Patto di corresponsabilità con i genitori/tutori dei tesserati minori d'età
- Regolamento del servizio di residenzialità per giovani calciatori
- Codice di condotta per dirigenti, allenatori, istruttori, accompagnatori
- Procedura di gestione delle segnalazioni whistleblowing ex D. Lgs. 24/2023

La Società ha nominato un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (di seguito anche "Safeguarding Officer") quale primo punto di contatto in caso di sospetti abusi, maltrattamenti o condotte inappropriate ai danni di un tesserato nonché un Organismo di Gestione delle Segnalazioni Whistleblowing con competenze anche in materia di valutazione delle segnalazioni di Safeguarding.

2. DESCRIZIONE DEI FENOMENI COSTITUENTI FATTISPECIE DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

Tutti i tesserati hanno il diritto fondamentale di essere trattati con rispetto e dignità nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, 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.

Costituiscono fattispecie di **abuso, violenza e discriminazione**:

2.1.1. 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 dei soggetti tesserati, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali.

2.1.2. 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.

2.1.3. 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.

2.1.4. ABUSO SESSUALE

Qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, con o senza contatto, e considerata non desiderata o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere i tesserati a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare i citati soggetti in condizioni e contesti non appropriati.

2.1.5. 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, comportamento, 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 dei tesserati.

2.1.6. INCURIA

La mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo.

2.1.7. 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.

2.1.8. 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 i soggetti di cui all'art. 3, comma 1, 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).

2.1.9. 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.

3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E CODICE DI CONDOTTA

US Catanzaro ha adottato un Codice Etico e di Comportamento (cui integralmente si rinvia) che regola diritti e obblighi dei tesserati e dei collaboratori; a quei principi comportamentali, ampiamente tutelati e riconosciuti, sono da aggiungersi i seguenti:

- il calcio deve essere un'esperienza positiva e sicura per tutti (minori e adulti);
- bisogna agire in ottemperanza dei principi di lealtà, correttezza, probità, inclusività, responsabilità, libertà, dignità della persona umana e rispetto delle diversità, ripudiando ogni discriminazione basata sul sesso, sulle razze, sulle lingue, sulle condizioni personali e sociali, sul credo religioso e politico;
- il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati costituisce un valore prevalente rispetto al risultato sportivo e pertanto tutti i tesserati devono avere il diritto di svolgere l'attività sportiva in un ambiente consono e degno, nonché rispettoso dei diritti della personalità e della salute;
- il personale di US Catanzaro deve essere consapevole e responsabile in prima persona del proprio comportamento a tutela del benessere psico-fisico dei tesserati e del contesto sportivo;
- deve essere tutelata e promossa, tenuto conto delle specificità della disciplina sportiva calcistica, la parità di genere, nel pieno rispetto della persona e della normativa applicabile;
- devono essere rifiutati comportamenti razzisti e discriminatori;
- il pieno sviluppo della persona-atleta e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva;
- la rimozione degli ostacoli che impediscano l'espressione delle potenzialità degli atleti o la realizzazione di un ambiente sportivo sano, sicuro e inclusivo;
- l'inclusione e la valorizzazione delle diversità.

La Società prevede misure di prevenzione finalizzate a ridurre situazioni di rischio garantendo il controllo di luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto e l'esposizione fisica, monitorando viaggi, trasferte e pernottamenti, esigendo la massima cautela dagli operatori durante i trattamenti e le prestazioni sanitarie che comportino necessari contatti fisici.

In particolare, **tutti i tesserati** devono rispettare i seguenti obblighi:

- comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntata al rispetto nei confronti degli altri tesserati;
- astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri tesserati nei percorsi educativi e formativi;
- impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
- instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti oppure loro delegati;
- prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione

sana, efficace e costruttiva;

- affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi).

I dirigenti sportivi e i tecnici sono tenuti a osservare i seguenti doveri e obblighi:

- agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, specie se minori;
- contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati, in particolare se minori;
- evitare ogni contatto fisico non necessario con i tesserati, in particolare se minori;
- promuovere un rapporto tra tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
- astenersi dal creare situazioni di intimità con il tesserato minore;
- porre in essere, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura oppure loro delegati;
- comunicare e condividere con il tesserato minore gli obiettivi educativi e formativi, illustrando le modalità con cui si intendono perseguire tali obiettivi e coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura oppure loro delegati.

I calciatori e le calciatrici hanno i seguenti diritti e sono tenuti a osservare i seguenti obblighi:

- rispettare il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;
- comunicare le proprie aspirazioni ai dirigenti sportivi e ai tecnici e valutare in spirito di collaborazione le proposte circa gli obiettivi educativi e formativi e le modalità di raggiungimento di tali obiettivi, anche con il supporto di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dei soggetti cui è affidata la loro cura, eventualmente confrontandosi con gli altri atleti;
- comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;
- prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;
- rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;
- rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;
- mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
- riferire qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti oppure ai loro delegati;
- evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
- astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difforni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura oppure ai loro delegati.



I Destinatari sono tenuti a segnalare senza indugio al **Safeguarding Officer** situazioni, anche potenziali, che espongono i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore e disagio.

I principi sopra individuati sono da considerarsi parte integrante e necessaria del più ampio codice di condotta riportato nel Codice Etico, nel Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01, e nel Modello di Prevenzione ex art. 7, comma 5 dello statuto FIGC.

L'osservanza di tali prescrizioni è obbligatoria per tutti i destinatari, così come sopra individuati, e il mancato rispetto di tali principi comporta l'irrogazione di sanzioni proporzionate alla violazione commessa e consistenti in misure disciplinari specifiche (si veda parte generale del MOG) fino al licenziamento o alla risoluzione del rapporto contrattuale.

3.1.SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE

La diffusione della presente Safeguarding Policy deve essere promossa dal personale di US Catanzaro, i suoi rappresentanti, il personale di organizzazioni licenziatarie e i Fornitori di servizi.

L'abuso, verso chiunque perpetrato, può essere un argomento emotivamente molto complesso per il personale e i dirigenti accompagnatori. Per questo motivo è importante che il personale sia informato e, ove necessario, sia mantenuto un confronto aperto e costante su questi temi.

3.2.VALUTAZIONE E MITIGAZIONE DEI RISCHI

La valutazione dei rischi è un elemento fondamentale di qualsiasi processo di Safeguarding. Costituisce, infatti, la base per un'azione preventiva, assicurando che le attività siano sicure e che gli eventuali rischi individuati siano minimizzati.

La valutazione specifica del rischio viene posta in essere quando vi è un evento specifico, qualora sia probabile che ci saranno questioni particolari da prendere in considerazione.

4. SEGNALAZIONI

Per garantire il diritto dei tesserati alla protezione, è fondamentale prevedere una procedura semplice e trasparente per segnalare preoccupazioni o eventuali sospetti di abuso, maltrattamento o sfruttamento ai loro danni.

4.1.IL SAFEGUARDING OFFICER

Segnalare una preoccupazione è davvero importante per evitare che un tesserato subisca maltrattamenti o comportamenti abusanti e per garantire che la questione sia trattata in modo adeguato ed efficace.

Il Safeguarding Officer nominato dalla Società ha il compito di dare indicazioni e pieno sostegno a qualsiasi membro del personale o dirigente accompagnatore che, in buona fede, riveli possibili situazioni di rischio o motivi di preoccupazione per un tesserato anche se, in un secondo momento, la preoccupazione risultasse ingiustificata.



US Catanzaro 1929 consentirà di sollevare preoccupazioni anche in modo anonimo, garantendo la totale riservatezza del processo e dei relativi documenti.

US Catanzaro si impegna ad assicurare in ogni sua attività o programma un intervento efficace in risposta ad ogni segnalazione di sospetto abuso o condotta inappropriata.

Il Safeguarding Officer è reso noto a tutti i destinatari della presente procedura ed è raggiungibile attraverso i canali indicati dalla Società.

Il Responsabile Safeguarding possiede i requisiti di autonomia, indipendenza nonché di competenza previsti dall'art. 5 delle Linee Guida FIGC.

Ha l'obbligo di riferire periodicamente all'Organismo di Vigilanza nonché al vertice aziendale.

Il Responsabile Safeguarding:

- ha accesso alle informazioni e alle strutture sportive della Società, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso. Tale accesso è, inoltre, garantito alla Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding e alla Procura Federale (ove competente);
- favorisce la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva;
- cura che la Politica Safeguarding sia aggiornata con cadenza almeno quadriennale oppure ogniqualvolta sia necessario prevedere adeguamenti a eventuali modifiche e integrazioni delle Linee Guida federali o alle raccomandazioni della Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding;
- garantisce un coordinamento con la Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding, anche al fine dell'attuazione delle relative raccomandazioni;
- effettua valutazioni annuali (mediante sopralluoghi, checklist e/o colloqui con i Responsabili della Prima Squadra e dei Settori Femminile e Giovanile) sulle misure adottate dalla Società in materia di safeguarding, anche sulla base di eventuali raccomandazioni ricevute dalla Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding, eventualmente sviluppando e attuando un piano d'azione al fine di risolvere le criticità riscontrate.

4.2.MODALITA' DI SEGNALAZIONE

La segnalazione può avvenire attraverso le seguenti modalità:

• Segnalazione interna

La Segnalazione può essere trasmessa tramite:

- a) casella di posta elettronica gestita dall'Organismo di Gestione delle Segnalazioni Safeguarding all'indirizzo whistleblowing@uscatanzaro1929.it;
- b) casella di posta elettronica gestita dal Safeguarding Officer all'indirizzo: safeguarding@uscatanzaro1929.it;
- c) posta ordinaria all'indirizzo via Gioacchino da Fiore, 22 – 88100 Catanzaro indicando quale destinatario all'Organismo di Gestione delle Segnalazioni Safeguarding;
- d) incontro diretto con il Safeguarding Officer.

In questo caso l'incontro, previo consenso del Segnalante, è documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante stesura di un verbale. Il

Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

- **Segnalazione esterna**

Chiunque riceva una Segnalazione al di fuori dei canali sopra indicati deve provvedere a recapitarla tempestivamente, in originale e con gli eventuali allegati, all'Organismo di Gestione delle Segnalazioni Safeguarding.

Le Segnalazioni devono essere, a prescindere dalla modalità utilizzata, circostanziate e fondate in modo da consentire di approntare le dovute misure e di effettuare gli opportuni accertamenti e approfondimenti anche mediante lo svolgimento di investigazioni e la formulazione di richieste di chiarimenti al Segnalante, laddove individuato.

Il Segnalante può consentire la propria identificazione indicando i suoi recapiti (a mero titolo esemplificativo: nome e cognome, indirizzo e-mail, numero di telefono, etc.).

Verranno prese in considerazione anche le Segnalazioni anonime purché adeguatamente circostanziate e dettagliate.

4.3. VERIFICA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Gestione delle Segnalazioni Safeguarding che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del Segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

L'Organismo di Gestione delle Segnalazioni Safeguarding può approfondire il merito della segnalazione anche attraverso l'acquisizione di atti e documenti a supporto di quanto descritto nella stessa.

Al Segnalante sarà rilasciato apposito avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione. Allo stesso sarà fornito riscontro della segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (prorogabili fino a sei per giustificate e motivate ragioni).

Nel caso di richiesta di incontro diretto da parte del Segnalante, lo stesso sarà ricevuto dall'Organismo di Gestione delle Segnalazioni Safeguarding nel più breve tempo possibile e, comunque, non oltre le 72 ore dalla richiesta di incontro.

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti **fondata** l'Organismo di Gestione delle Segnalazioni Safeguarding, in relazione alla natura della violazione, provvederà a:

- presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria competente;
- comunicare l'esito dell'accertamento al vertice aziendale affinché provveda all'adozione di misure gestionali idonee a mitigare gli effetti interni del comportamento illecito e, ricorrendone i presupposti, eserciti l'azione disciplinare;
- adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano

necessari a tutela della Società.

- trametterà le informazioni alla Commissione Federale responsabile delle politiche di safeguarding anche per il tramite dei singoli uffici del Club nonché alla Procura Federale ove competente.

Quando, all'esito delle verifiche effettuate, la segnalazione risulti infondata, l'Organismo di Gestione delle Segnalazioni Safeguarding provvederà ad archivarla.

La segnalazione che, all'esito della verifica risulti effettuata in malafede ovvero che si dovesse rivelare volutamente futile, falsa o infondata, con contenuto diffamatorio o comunque avente ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione, sarà considerata nulla e prontamente archiviata e la Società potrà attuare adeguate azioni a sua tutela, anche mediante l'adozione di sanzioni disciplinari nei confronti del Segnalante, ferma restando la responsabilità penale e civile nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria.

L'intero processo di gestione della segnalazione è debitamente documentato mediante supporti cartacei e/o informatici e la relativa documentazione è conservata per il tempo necessario all'evasione della segnalazione stessa e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data di chiusura del procedimento di verifica.

I documenti in formato elettronico devono essere conservati in un archivio informatico protetto da credenziali di autenticazione, conosciute solo dall'Organismo di Gestione delle Segnalazioni Safeguarding (deputato alla gestione delle Segnalazioni) ovvero da soggetti da questo espressamente autorizzati.

I documenti cartacei devono essere archiviati presso un luogo identificato e chiuso a chiave il cui accesso è consentito solo all'Organismo di Gestione delle Segnalazioni Safeguarding ovvero a soggetti da questo espressamente autorizzati.

4.4.SANZIONI

Possono essere applicate sanzioni disciplinari effettive, proporzionate e dissuasive:

- nei confronti del Segnalato, se la Segnalazione risulta fondata;
- nei confronti del Segnalante, se ha effettuato la segnalazione in malafede;
- nei confronti di terzi, se hanno agito in violazione dei principi di tutela previsti dalla presente Procedura ovvero se hanno ostacolato o tentato di ostacolare la Segnalazione.

Il procedimento disciplinare è avviato in applicazione del principio di proporzionalità nonché del criterio di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle modalità previste dalla normativa vigente in materia. Al fine di garantire imparzialità ed evitare conflitti di interessi, le decisioni circa eventuali misure disciplinari o altre azioni da intraprendere sono prese da soggetti diversi da quelli che hanno condotto le attività di accertamento della Segnalazione.

5. PROCEDURE OPERATIVE RIVOLTE AI MINORI

US Catanzaro intende riservare un'attenzione particolare ai tesserati minori d'età attraverso la previsione di ulteriori e più stringenti misure di tutela descritte in questa sezione e destinate alla regolamentazione delle attività peculiari del Settore Giovanile.

5.1.SICUREZZA DELLE ATTIVITA' RESIDENZIALI

US Catanzaro 1929 garantisce il rispetto e la piena attuazione della legislazione in materia di sicurezza vigente nel suo Settore Giovanile Maschile e Femminile.

I locali, gli alloggi e le strutture fornite sono mantenuti in modo che la sicurezza e il benessere dei/delle minori residenti siano sempre assicurati. Tutto il personale e i minorenni residenti devono essere messi a conoscenza dei protocolli di sicurezza, in particolare di quelli in risposta alle emergenze.

5.2.PERNOTTAMENTO E SISTEMAZIONE NELLE CAMERE

I pernottamenti devono avvenire solo con l'autorizzazione dei genitori/tutori e dei minorenni interessati. Durante i pernottamenti ai minorenni andranno garantiti:

- privacy in particolare durante le operazioni di cura personale;
- regolamenti chiari riguardo la vita e gli spazi in comune;
- una supervisione e la protezione da parte di personale preposto autorizzato;
- la sicurezza degli ambienti;
- il diritto dei figli di contattare i genitori, o altre figure significative, se si sentano insicuri, a disagio o angosciati durante il soggiorno;
- la possibilità che i genitori/tutori si possano mettere in contatto coi propri figli;
- una divisione delle camere di soggiorno per ragazze e ragazzi in base al genere.

5.3.LOCALI ADIBITI A SPOGLIATOI

Tutte le persone coinvolte sono tenute a monitorare i minorenni negli spogliatoi, bilanciando tale requisito con il diritto alla privacy degli stessi.

Inoltre, bisognerà:

- Evitare situazioni isolate adulto – minorenne.
- Evitare che il personale femminile entri negli spogliatoi maschili e viceversa.
- Vietare che gli adulti si spoglino in presenza di minorenni, si cambino o si facciano la doccia contemporaneamente ai minorenni che utilizzano le stesse strutture.
- Non porre alcuna pressione su un minorenne che provi disagio a cambiarsi o a farsi la doccia in pubblico.
- Vietare l'uso di telefoni cellulari e/o attrezzature fotografiche con capacità di videoregistrazione da parte del personale, dei volontari e degli stessi minorenni.

5.4.USO E ABUSO DI ALCOOL O DROGHE

Durante il servizio, tutto il personale e i minorenni non devono:

- Utilizzare, possedere o essere sotto l'influenza di una droga o sostanza illegale.
- Utilizzare o essere sotto l'influenza dell'alcool.
- Essere inabilitato da qualsiasi altro farmaco legale, come farmaci da prescrizione o da banco.
- Fornire alcool o droghe (tabacco compreso) ai minorenni.

Ove possibili i minorenni andranno sensibilizzati ai rischi connessi all'abuso di tali sostanze.

5.5.TORNEI E TRASFERTE

Un'attenta valutazione dei dettagli legati agli spostamenti per tornei e trasferte, che includa i trasporti e le sistemazioni alberghiere, va sempre operata, con congruo anticipo, per valutare e mitigare i potenziali rischi connessi. Delle misure concordate si può fare partecipi i minorenni coinvolti e i relativi genitori/tutori.

In particolare, in fase di pianificazione andrà assicurato che:

- i minorenni siano trasportati solo in circostanze direttamente collegate all'attività sportiva o scolastica, previa autorizzazione dei genitori/tutori. Tale approvazione deve essere resa in forma scritta e deve contenere specifiche sul motivo del viaggio, l'itinerario da seguire, il mezzo di trasporto utilizzato, le date e gli orari di partenza e di rientro, i dettagli di chiunque sarà presente durante il viaggio oltre al personale;
- durante i viaggi ci sia sempre per gruppo almeno una figura di riferimento, tra il personale, dello stesso sesso dei minorenni coinvolti.
- il Codice di Condotta per gli adulti e il Patto di Comportamento per i minorenni sia stato sottoscritto da tutti i partecipanti.
- i minorenni abbiano chiaro chi contattare in caso di preoccupazione e conoscano i riferimenti del Safeguarding Officer ;
- ci sia già un primo accordo sulle sistemazioni nelle camere in caso di pernottamento e che le stanze destinate allo staff tecnico siano suddivise in modo funzionale per garantire la vigilanza.
- il personale di staff arrivi ai luoghi di incontro della partenza con sufficiente anticipo in modo da evitare che i minorenni debbano aspettare da soli.

Durante la trasferta sarà assicurato che:

- non sia possibile accedere ad alcool o droghe dalle stanze o da qualsiasi altro spazio condiviso;
- tutti conoscano le ubicazioni delle uscite e delle procedure di emergenza;
- in caso di grave infortunio, lo staff abbia la responsabilità di assicurarsi che i minorenni rientrino al proprio domicilio in sicurezza.

5.6.VIGILANZA

Tutto il personale a qualunque titolo impiegato è responsabile della supervisione dei minorenni affinché sientano sempre protetti in un ambiente sicuro e tutelato, e allo stesso tempo li incoraggi a:

- impegnarsi positivamente nell'attività sportiva;

- comportarsi in modo appropriato al contesto.

Tutte le persone sono tenute ad evitare situazioni isolate non sorvegliate con minorenni e a svolgere tutte le attività a vista di altro personale. Nei servizi di sorveglianza di strutture residenziali è bene che il personale addetto sia dello stesso sesso dei minorenni ospiti. Particolare cura sarà prestata nella selezione sicura e nella formazione di tale personale.

5.7.SUPERVISIONE E LAVORO DA SOLI

Un numero sufficiente di personale deve essere sempre presente per garantire un'adeguata supervisione dei minorenni, considerando anche il contesto, le età e le capacità dei minorenni interessati.

Si raccomandano i seguenti rapporti adulto - minorenne:

- 1 adulto ogni 10 minorenni dai 13 ai 18 anni;
- 1 adulto ogni 8 minorenni dai 9 ai 12 anni;
- 1 adulto ogni 6 minorenni dai 5 agli 8 anni.

Qualora il numero di adulti non sia sufficiente a raggiungere il livello di supervisione richiesto, l'attività sarà annullata. Qualora dovesse essere necessario prestare assistenza medica, i minorenni possono richiedere che un adulto di loro fiducia sia presente.

I minorenni non devono ricevere cure personali (come il lavaggio) se hanno la capacità di farlo da soli.

5.8.OMAGGI E REGALISTICA

La consegna di omaggi o regalistica da parte di tutto il personale operante nel Settore Giovanile a minorenni è soggetta a:

- autorizzazione preventiva di un supervisore, nella persona del responsabile del progetto o della struttura;
- informazione dei genitori/tutori su quanto donato.

5.9.CONTATTO FISICO CON MINORENNI

Ogni contatto fisico con i minorenni deve essere inerente alle attività sportive e in relazione alle esigenze del minorenne, piuttosto che sulle necessità del personale.

In nessun caso il personale deve avere contatti con minorenni che:

- comportino il contatto con zone intime;
- non siano giustificati da servizi sportivi, sanitari o connessi;
- abbiano una connotazione sessuale;
- causino dolore o angoscia al minorenne;
- non siano necessari;
- avvengano contro la volontà del minorenne, salvo pericolo per lo stesso.

Come principio generale, gli adulti non dovrebbero avere contatti fisici con minorenni. La resistenza al contatto da parte di un minorenne deve essere rispettata.

5.10. LINEE GUIDA DI PROTEZIONE DIGITALE

Fotografie, film, video e social media sono un ottimo modo per pubblicizzare le attività e i programmi calcistici. Possono essere utilizzati per celebrare i risultati, promuovere le attività e mantenere le persone aggiornate. Un filmato può anche essere registrato per l'analisi e il miglioramento delle prestazioni in conformità alle Linee Guida.

Possibili rischi

- la comunicazione digitale può essere facilmente fraintesa;
- uso o condivisione di dati personali (ad es. nomi, indirizzi e-mail o numeri di telefono);
- contatti indesiderati con adulti che abbiano intenti illeciti (es. adescamento) o richieste inopportune;
- invio di materiale offensivo o altrimenti inappropriato (es. sexting);
- episodi di cyber-bullismo.

Raccomandazioni per il personale di US Catanzaro e per i dirigenti accompagnatori:

- Nessun contenuto che riguarda un minorenne deve essere pubblicato sui social media e in generale in internet senza consenso.
- Rappresentanti, personale e volontari non possono essere “amici” con i minorenni beneficiari utilizzando i loro social media personali, optando invece per i canali ufficiali del programma o dell’evento.
- Tutte le comunicazioni ufficiali devono essere effettuate, ove possibile, direttamente con i genitori o i tutori o, se indirizzate al minorenne, mettendoli in copia.
- Messaggi, immagini o video violenti, discriminatori o sessualmente espliciti non devono mai essere pubblicati online.

Se si viene a conoscenza o si ricevono messaggi di questo tipo, il fatto deve essere segnalato al Safeguarding Officer. Parimenti chiunque si comporti in un modo inappropriato, in relazione a comunicazioni, riprese o fotografie di minorenni deve essere segnalato.

Il materiale illecito NON deve essere inviato al Safeguarding Officer né a nessun altro, in quanto ciò potrebbe essere considerato un reato. I messaggi o altri materiali non vanno eliminati in quanto potrebbero costituire delle prove.

- Va garantito l'anonimato del minorenne coinvolto in ogni comunicazione allorché la pubblicazione sia tesa a dare positivo risalto a qualità del minorenne e vi è espresso consenso dei genitori o dei tutori. Va altresì evitata la pubblicazione di tutti gli elementi che possano con facilità portare alla sua identificazione e localizzazione (es.: l'indirizzo dell'abitazione o della scuola, testo, foto e video non schermati).
- Ogni qual volta si utilizzano immagini e video di minorenni vanno valutati i rischi potenziali di tale materiale, considerando un possibile uso improprio.

6. CODICE DI CONDOTTA NEI RAPPORTI VERSO I MINORI

Tutto il personale coinvolto a qualsiasi titolo nelle attività di US Catanzaro e nel suo Settore Giovanile ha il dovere di creare un ambiente positivo e sicuro.

E' espressamente vietato porre in essere **condotte inappropriate** o potenzialmente abusanti, **tra cui:**

- 1) colpire, assalire fisicamente o abusare fisicamente o psicologicamente i soggetti destinatari della presente procedura;
- 2) avere atteggiamenti nei confronti di adulti e minori che – anche sotto il profilo psicologico – possano influire negativamente sul loro sviluppo socio-relazionale;
- 3) agire con comportamenti che siano di esempio negativo;
- 4) avere rapporti sessuali o porre in essere attività sessuali con individui di età inferiore ai 18 anni, indipendentemente dalla definizione di maggiore età o dalle modalità di consenso legalmente riconosciute in altri Paesi. Una errata percezione dell'età di un minore non è da considerarsi ~~circostanza~~;
- 5) avere relazioni con chiunque dei destinatari della presente policy che possano essere in qualche modo considerate di sfruttamento, maltrattamento o abuso;
- 6) usare un linguaggio offensivo o illecito, dare suggerimenti o consigli inappropriate;
- 7) comportarsi in maniera inappropriate o sessualmente provocante;
- 8) stabilire o intrattenere contatti “continuativi” con minori, utilizzando strumenti di comunicazione online personali (e-mail, chat, social network, ecc.). Andranno utilizzati esclusivamente strumenti e ambienti professionali di cui la Società è a conoscenza e, ove disponibile, linea telefonica fissa e cellulare di servizio per i contatti telefonici;
- 9) permettere a uno o più minori di dormire nella propria casa senza sorveglianza e autorizzazione preventiva del proprio diretto responsabile, salvo circostanze eccezionali;
- 10) dormire nella stessa stanza o nello stesso letto con un minore;
- 11) aiutare il minore in attività di carattere strettamente personale senza che lo stesso ne necessiti;
- 12) dare denaro o beni o altre utilità ad un minore al di fuori dei parametri e dagli scopi stabiliti dalle attività progettuali o senza che il proprio responsabile ne sia a conoscenza;
- 13) tollerare o partecipare a comportamenti dei destinatari che siano illeciti e/o illegali o che mettano a rischio la loro sicurezza;
- 14) agire in modo da far vergognare, umiliare, sminuire o disprezzare i destinatari o perpetrare qualsiasi altra forma di abuso emotivo;
- 15) discriminare in qualsiasi forma e modalità i destinatari della presente policy.

E', inoltre, fatto obbligo di:

- 16) essere vigile nell'identificare situazioni che possano comportare rischi per adulti e minori e saperle gestire;
- 17) riportare ogni preoccupazione, sospetto o certezza circa un possibile abuso o maltrattamento verso chiunque, così come stabilito nella *Safeguarding Policy* collegata nonché nella procedura di gestione delle segnalazioni;
- 18) organizzare il lavoro e il luogo di lavoro in modo tale da minimizzare i rischi;
- 19) essere sempre visibile da altri adulti, per quanto possibile, specie se in compagnia di minori;



- 20) assicurare la diffusione e il mantenimento di una cultura di apertura che permetta al personale, ai rappresentanti, ai minori e a chi si prende cura di loro di sollevare e discutere con facilità ogni tipo di argomento e preoccupazione;
- 21) assicurare che comportamenti inappropriati o che possano generare abusi nei riguardi di chiunque non passino inosservati né vengano tollerati;
- 22) valorizzare le capacità e le competenze di chiunque (con particolare riguardo verso i minori) e discutere con loro dei loro diritti, di cosa è accettabile e cosa non lo è, di cosa possono fare nel caso in cui emerga un qualsiasi problema;
- 23) mantenere un elevato profilo personale e professionale;
- 24) rispettare i diritti dei destinatari tutti e trattarli con dignità e rispetto;
- 25) incoraggiare la partecipazione dei destinatari (specie se minori) in modo da sviluppare anche la loro capacità di autotutela.



7. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

La presente Politica *Safeguarding* è pubblicata sul sito *web della Società*, dando specifica evidenza del nominativo e dei dati di contatto del Responsabile *Safeguarding*, in piena conformità all'art. 8 Linee Guida FIGC.

L'adozione nonché i successivi aggiornamenti del presente documento vengono comunicati a tutti i Destinatari.

Alle risorse di nuovo inserimento viene data evidenza del presente documento.

La presente Safeguarding Policy viene aggiornata con cadenza quadriennale od ogni qual volta si renda necessario in ragione di modifiche normative e/o eventuali modifiche e integrazioni delle Linee Guida FIGC o delle raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche del Safeguarding.

Il presente documento è da intendersi **vincolante per tutti i soggetti destinatari** al suo interno indicati nonché per tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengano rapporti con la Società. **Eventuali modifiche e/o aggiornamenti sono sempre approvati con deliberazione dall'Amministratore Unico.**