



LINEE GUIDA

ex art. 16, co. 1 del decreto legislativo n. 39/2021, 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

Approvate con Delibera d'Urgenza n. 22 del 31 agosto 2023
trasmesse al CONI per gli adempimenti di competenza

SOMMARIO

1 INTRODUZIONE.....	4
2 DEFINIZIONI	6
3 PRINCIPI GENERALI.....	7
3.1 Valutazione dei rischi	7
3.2 Leadership e impegno	9
3.3 Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni	11
3.4 Codici di condotta, modelli di organizzazione e gestione e altri sistemi procedurali	12
3.4.1 Codice di Condotta.....	12
3.4.2 Modelli di organizzazione e gestione e altri sistemi procedurali.....	14
3.5 Sistema interno di segnalazione	22
3.6 Sistema disciplinare	22
3.7 Comunicazione e formazione.....	23
3.8 Verifiche, riesame, monitoraggio e miglioramento continuo.....	25

1 INTRODUZIONE

Principali fonti normative e regolamentari:

- *D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.;*
- *art. 7 D.Lgs. 242/1999 e s.m.i.;*
- *art. 7 co. 5 Statuto del CONI;*
- *D. Lgs 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” e s.m.i.;*
- *art. 33 co. 6 D.Lgs. 36/2021;*
- *art. 16 co. 4 D.Lgs. 39/2021;*
- *Modello di Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati – Regolamento Safeguarding;*
- *Vademecum per la tutela dei diritti dei minorenni nello sport – il ruolo dei tecnici e dirigenti sportivi – emanato dal Dipartimento dello sport;*
- *deliberazione n. 255 della Giunta Nazionale del 25 luglio u.s.;*
- *D.Lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021;*
- *D.Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021;*
- *Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione osservatorio permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding;*
- *UNI EN ISO 26000 – Guida alla responsabilità sociale;*
- *UNI ISO 30415 – Gestione delle risorse umane – Diversità e inclusione.*



Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un sistema di **responsabilità amministrativa degli enti**. In particolare, l'ente può essere ritenuto responsabile se, prima della commissione del reato da parte di un soggetto ad esso funzionalmente collegato, non aveva adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a evitare reati della specie di quello verificatosi. Quanto alle conseguenze, l'accertamento dell'illecito previsto dal D.Lgs. 231/2001 espone l'ente all'applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l'immagine e la stessa attività.

L'emanazione del D.Lgs. 231/2001 si inserisce in un contesto legislativo nazionale di attuazione di obblighi internazionali; i principi della parità di genere s'inseriscono negli interventi di spinta eurounitaria e nazionale per la promozione e la tutela dei diritti della personalità e delle libertà fondamentali dell'individuo e le tematiche della diversità, dell'inclusione e della riduzione delle disuguaglianze, legate al genere biologico o all'identità di genere, sono permeate in tutta una serie di interventi normativi aventi il precipuo fine di eliminare le discriminazioni coinvolgendo non soltanto le Amministrazioni Pubbliche ma anche gli enti privati, sino a estendersi alle Associazioni e alle Società Sportive Dilettantistiche.

Nell'ambito sportivo i diritti e doveri che sorgono dal contesto legislativo nazionale e internazionale si differenziano a seconda dei soggetti cui essi si riferiscono (tesserati, dirigenti sportivi, dirigenti tecnici, atleti, etc.).

In linea generale, un diritto fondamentale dei tesserati è quello 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, 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. **Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.** Pertanto, chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati.

Tra le normative vigenti rilevanti nel settore sportivo, si evidenzia l'art. 16 co. 4 D.Lgs. 39/2021 che prevede, in seno alle **Associazioni e alle Società Sportive Dilettantistiche**, la **predisposizione e l'adozione di modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva nonché di codici di condotta ad esse conformi**.

Pertanto, ***entro dodici mesi dalla comunicazione delle presenti Linee Guida, le Associazioni e le Società sportive affiliate devono predisporre e adottare modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva nonché codici di condotta ad esse conformi, eventualmente procedendo ai sensi del comma 4 dell'art 16 del D.Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021.***

Mutuando la nozione di "Modello Organizzativo" desumibile dal settore della responsabilità degli Enti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, è necessario **definire e attuare un complesso di misure e presidi di controllo volti, da un lato, a tutelare la condizione e la posizione dei minori nel mondo sportivo; dall'altro, a prevenire qualsiasi forma di molestia, violenza di genere e discriminazione.**

Laddove già si disponga di un modello organizzativo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, la cui adozione costituisce una facoltà per gli enti - dovrà procedersi con l'**integrazione del modello organizzativo e di controllo vigente** nella prospettiva e secondo le finalità sopra indicate; **in difetto, sarà comunque obbligatorio dotarsi (ed attuare) un modello organizzativo ed un codice di condotta appositi.**

Il **mancato adeguamento** da parte dell'Associazione o della Società sportiva affiliata agli obblighi di cui sopra ovvero la **dichiarazione non veritiera** rispetto ai predetti obblighi costituiscono **violazione dei doveri di lealtà, probità e correttezza, ai sensi del Regolamento di Giustizia.**

I modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e i codici di condotta devono essere aggiornati con **cadenza almeno quadriennale** e comunque ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei principi fondamentali vigenti in materia, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding* e devono tener conto delle caratteristiche dell'Affiliata e delle persone tesserate.

I modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e i codici di condotta devono essere pubblicati sul sito internet dell'Affiliata, affissi presso la sede della medesima nonché comunicati al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e al Responsabile Federale delle Politiche di *Safeguarding*¹. Della loro adozione e del loro aggiornamento deve essere data notizia sulla homepage dell'Affiliata.

Tutto quanto sopra premesso, in ottemperanza all'art. 16, co. 1 del D.Lgs. n. 39/2021, la Federazione Italiana Gioco Bridge si propone, mediante le presenti Linee Guida, di offrire alle Associazioni o alle Società sportive affiliate che adottano un modello di organizzazione e gestione e/o un codice di

¹ Con lo scopo di prevenire e contrastare gli abusi, le violenze e le discriminazioni di cui all'art. 1, comma 1, è istituito presso la Federazione/l'Ente il *Safeguarding Officer*. Il *Safeguarding Officer* è il Responsabile delle Politiche di *Safeguarding* ed è competente altresì per la verifica di situazioni di pericolo o abusi in corso, nel rispetto delle competenze della giustizia sportiva, nonché per le azioni di prevenzione. Il *Safeguarding Officer* è il responsabile delle politiche di *safeguarding*. In particolare, il *Safeguarding Officer*:

- a. vigila sull'adozione e sull'aggiornamento da parte delle Associazioni e delle Società sportive affiliate dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva nonché dei codici di condotta di cui al precedente art. 2, nonché sulla nomina del responsabile di cui al precedente art. 3, segnalando le violazioni dei predetti obblighi da parte delle Associazioni e delle Società sportive affiliate al Segretario Generale, nonché all'Ufficio del Procuratore federale per i provvedimenti di competenza;
- b. adotta le opportune iniziative per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione di cui al precedente art. 1, comma 1;
- c. segnala agli organi competenti eventuali condotte rilevanti;
- d. relaziona, con cadenza semestrale, sulle politiche di *safeguarding* della Federazione/Ente all'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*;
- e. fornisce ogni informazione e ogni documento eventualmente richiesti dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*;
- f. svolge ogni altra funzione attribuita dal Consiglio Federale.

condotta, una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dalle fonti normative e regolamentari vigenti, finalizzate ad assicurare l'effettività dei diritti e le relative tutele con particolare riguardo alla tutela dei minori.

Inoltre, nell'ambito delle politiche di *safeguarding* adottate, la Federazione Italiana Gioco Bridge organizzerà iniziative cui le Associazioni e le Società Sportive Dilettantistiche affiliate e i tesserati sono tenuti a partecipare.

Il tutto in un'ottica di 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.

Nell'adozione e attuazione dei rispettivi modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e i codici di condotta, le Associazioni e le Società Sportive Dilettantistiche dovranno seguire le presenti Linee guida, tenendo conto della loro dimensione e del loro livello agonistico e interpretarne il contenuto in base ai propri rischi specifici e al proprio modello di gestione.

Ai sensi del secondo periodo del comma 2 dell'art. 16 del D.Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, le Associazioni e le Società Sportive Dilettantistiche affiliate anche ad altra Federazione sportiva nazionale, Disciplina sportiva associata, Ente di promozione sportiva o Associazione benemerita che optino per l'applicazione delle Linee Guida emanate da un altro ente di affiliazione, ne devono dare immediata comunicazione al Responsabile Federale delle Politiche di *Safeguarding*.

2 DEFINIZIONI

Premesso che le presenti Linee Guida prevedono misure e procedure di **prevenzione** e **contrasto** verso **ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione**, comunque **consumata in ogni forma**, anche omissiva, o commissiva mediante omissione, e/o modalità, **di persona** o tramite **modalità informatiche**, sul *web* e attraverso messaggi, e-mail, *social network*, *blog*, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche, si riportano nel seguito le definizioni relative alle fattispecie di abuso, violenza e discriminazione:

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 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.

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 inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati.

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 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.

3 PRINCIPI GENERALI

3.1 Valutazione dei rischi

Le Associazioni e le Società Sportive Dilettantistiche devono **individuare i potenziali rischi**



esterni e interni di potenziali violazioni delle norme in materia di 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, compiuti dalla medesima, dai suoi dipendenti e atleti e, in generale, dai soggetti alla stessa associati. Devono inoltre valutare la probabilità di accadimento di tali rischi e il loro potenziale impatto alla luce degli strumenti di controllo approntati dalle Associazioni e dalle Società Sportive Dilettantistiche.

Affinché il modello di organizzazione e controllo individui le attività nel cui ambito possono essere commessi reati², il primo obiettivo per la costruzione di un modello organizzativo e di gestione dell'attività sportiva è la procedimentalizzazione delle attività che comportano un rischio di reato, in un'ottica di 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, al fine di evitarne la commissione.

Pertanto, occorre preliminarmente individuare e monitorare i rischi connaturati all'operatività delle Associazioni o delle Società Sportive Dilettantistiche e procedere con l'identificazione e mappatura delle situazioni di potenziale esposizione ai rischi medesimi.

Tale attività di analisi deve essere tracciata.

Il predetto approccio costituirà la base per la definizione di un'appropriata strategia di gestione dei rischi riscontrati, che consisterà, principalmente, nella definizione di meccanismi di rafforzamento del controllo, anche preventivo, sui fattori di rischio.

In particolare, la valutazione del rischio dovrà essere condotta almeno secondo le seguenti modalità:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito potrebbero essere astrattamente commesse le violazioni delle norme 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 e correlarle alle attività svolte dall'Associazione o dalla Società Sportiva Dilettantistica, al fine di identificare le situazioni in cui potrebbero verificarsi non conformità;
- b) valutazione dei rischi di non conformità, in considerazione della probabilità che le non conformità possano verificarsi e della gravità delle loro conseguenze;
- c) individuazione dei soggetti interessati (attivi e passivi);
- d) definizione e, all'occorrenza, adeguamento dei sistemi di controllo.

Ai fini dell'attività di valutazione dei rischi, dovranno essere tenuti in considerazione i seguenti fattori interni ed esterni:

- a) la dimensione dell'Associazione o Società Sportive Dilettantistica e il suo livello agonistico;
- b) i soggetti giuridici su cui l'Associazione o la Società Sportiva Dilettantistica esercita il (o partecipa al) controllo e le attività da essi svolte;
- c) i soggetti giuridici che esercitano il controllo sull'Associazione e Società Sportive Dilettantistica;
- d) le terze parti, pubbliche o private, con cui l'Associazione o la Società Sportive Dilettantistica ha a che fare nello svolgimento della propria attività istituzionale (ad es. scuole, minori, istruttori, enti, associazioni, etc.) e la natura e l'entità delle interazioni con tali terze parti;

² Art. 6 comma 2 lett. a) del D.Lgs. 231/2001.

- e) gli stakeholders dell'Associazione o della Società Sportive Dilettantistiche;
- f) gli obblighi e gli adempimenti di legge, normativi, contrattuali e professionali applicabili.

I modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e i codici di condotta dovranno anche stabilire che l'attività di valutazione dei rischi venga aggiornata al fine di tenere conto di eventuali mutamenti rilevanti.

3.2 Leadership e impegno



*L'organo amministrativo e i soggetti apicali delle Associazioni e delle Società Sportive Dilettantistiche **devono impegnarsi nella prevenzione** di comportamenti potenzialmente contrari alle norme in materia di 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 e nella attuazione dei relativi modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta eventualmente adottati.*

L'attuazione di una strategia di gestione dei rischi e di un programma di prevenzione è fondamentale per l'efficace attuazione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta.

Per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza o discriminazione, l'impegno dell'organo amministrativo e dei soggetti apicali si esprime:

- nell'instaurare principi e obiettivi di rispetto delle norme e di Diversità³ e Inclusione⁴, assegnando le risorse necessarie per raggiungerli;
- nell'adozione di modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva nonché di codici di condotta;
- nel pieno supporto all'efficace attuazione dei predetti documenti, ripudiando comportamenti non coerenti con gli stessi;
- nella promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- per quanto possibile, nell'improntare la propria organizzazione al rispetto e dignità, nonché alla tutela da 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;
- nell'informare i tesserati dei rispettivi diritti, nel favorire la diffusione delle politiche di *safeguarding* degli enti di affiliazione e nell'adozione di misure e procedure atte ad assicurare l'efficacia di tali politiche, anche mediante la formazione di lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con gli atleti.

I modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e i codici di condotta dovranno prevedere il compimento delle seguenti attività da parte dell'organo amministrativo e dei soggetti apicali:

- a) valutazione delle risorse per l'attuazione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e codici di condotta;

³ Caratteristiche di differenze e similarità tra le persone.

⁴ Pratica di includere tutti gli stakeholder nei contesti organizzativi.

- b) definizione di funzioni, responsabilità nonché requisiti e procedure per la nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di cui alla delibera della Giunta Nazionale del CONI del 25 luglio 2023, n. 255 (§ 3.3);
- c) sorveglianza sull'aggiornamento dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta adottati e verifica del relativo allineamento rispetto alle presenti Linee Guida e alle normative vigenti, fermo restando che, ai sensi di legge, i predetti documenti dovranno essere aggiornati con cadenza almeno quadriennale e/o ogniqualvolta si renda necessario;
- d) adozione di misure disciplinari proporzionate nei confronti dei soggetti responsabili di violazioni rispetto a quanto previsto nei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e nei codici di condotta;
- e) attuazione di una politica di formazione e comunicazione, interna ed esterna, adeguata alla dimensione e al livello agonistico di ciascuna Associazione o Società Sportiva Dilettantistica, al fine di sensibilizzare i soggetti interessati, apicali e/o sottoposti, in relazione a specifiche situazioni di rischio individuate sulla base della valutazione dei rischi;
- f) incoraggiamento della segnalazione di eventuali violazioni delle norme in materia di 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, compiuti dalla medesima, dai suoi dipendenti e atleti e, in generale, dai soggetti alla stessa associati nonché di violazioni dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta;
- g) continua promozione dei valori e dei principi dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e i codici di condotta tra tutti i soggetti operanti nell'Associazione o Società Sportiva Dilettantistica, apicali o sottoposti, affinché si attengano ai principi etici stabiliti, in particolare quando devono essere prese delle decisioni e, in seguito, quando le stesse vanno attuate;
- h) adozione di misure atte a prevenire concretamente il rischio di violazione di norme in materia di 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, non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato (principio dell'azione preventiva), ma anche quando non sia certo se e in quale misura l'attività dell'Associazione o Società Sportiva Dilettantistica esponga la situazione a rischio (principio di precauzione);
- i) adozione di misure atte a creare un ambiente sano, sicuro e inclusivo per tutti i tesserati, per la rimozione degli ostacoli che impediscano l'espressione delle potenzialità degli atleti o la realizzazione di un ambiente sportivo sano, sicuro e inclusivo e per la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile e delle specificità di ogni disciplina sportiva;
- j) privilegiare l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi, piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno ormai realizzato.

Output di fase

Eventuale nomina di un soggetto delegato dall'organo amministrativo incaricato allo svolgimento delle attività indicate.

3.3 Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni



Le Associazioni e le Società sportive affiliate devono nominare ⁵ un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, D.Lgs. 36/2021.

Le Associazioni e le Società sportive affiliate nominano un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, un organismo di garanzia nominato con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, D.Lgs. 36/2021. La nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è di competenza dell'Organo Amministrativo.

I modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva stabiliscono funzioni, responsabilità nonché requisiti e procedure per la nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e ne garantiscono la competenza, nonché l'autonomia e l'indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale. In particolare, a tale organismo è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta, di curarne l'aggiornamento e pertanto deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

È facoltà dell'Organo Amministrativo nominare come Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni lo stesso Organismo di Vigilanza previsto dal D.Lgs. 231/2001.

I modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva dell'attività sportiva e i codici di condotta devono altresì prevedere specifiche cause di incompatibilità per la nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, che garantiscano onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con i soggetti apicali dell'Associazione o della Società Sportiva Dilettantistica.

I compiti di vigilanza e aggiornamento che fanno capo al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni richiedono che egli, in un'ottica di 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, si occupi di:

- (i) vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta;
- (ii) verificare l'adeguatezza dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta anche alla luce di eventuali cambiamenti di attività e organizzazione, nonché dell'aggiornamento della valutazione dei rischi e degli esiti delle attività di monitoraggio e riesame svolte dall'Associazione o dalla Società Sportiva Dilettantistica;
- (iii) promuovere e verificare l'aggiornamento dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta.

I modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e i codici di condotta devono inoltre prevedere che al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni siano attribuiti adeguati poteri per lo svolgimento delle proprie funzioni, e segnatamente il potere di:

- avvalersi del supporto/collaborazione di qualsiasi funzione o ufficio dell'Associazione o Società

⁵ Entro il 1° luglio 2024.

Sportiva Dilettantistica;

- richiedere informazioni e accedere a documentazione aziendale rilevante;
- avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture dell'Associazione della Società Sportiva Dilettantistica, ovvero di consulenti esterni, per lo svolgimento delle proprie verifiche;
- accedere alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso, nonché favorendo la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

Inoltre, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve essere immediatamente informato, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, delle segnalazioni pervenute nell'ambito del sistema di segnalazione di cui al successivo § 3.5 e deve istruire le segnalazioni inerenti alla violazione di norme poste 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.

Output di fase

Nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e pubblicazione sulla homepage dell'Affiliata / affissione nella sede.

Comunicazione della nomina al Responsabile Federale delle Politiche di Safeguarding.

3.4 Codici di condotta, modelli di organizzazione e gestione e altri sistemi procedurali

Le Associazioni e le Società Sportive Dilettantistiche adottano Modelli organizzativi e codici di condotta e eventuali altri sistemi finalizzati al controllo dell'attività sportiva e di tutela dei minori e di prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuali



Il codice di condotta e i modelli di organizzazione e gestione e altri sistemi procedurali devono:

- a) essere proporzionati al rischio di non conformità di ciascuna Associazione o Società Sportiva Dilettantistica e alla dimensione e livello agonistico della stessa;
- b) trovare applicazione nei confronti di tutti gli amministratori, dipendenti, collaboratori, tesserati e altri soggetti aventi un ruolo nelle attività considerate a rischio all'interno dell'organizzazione;
- c) essere divulgati (anche tra i tesserati minori) e inclusi nelle sessioni formative (§ 3.7);
- d) essere aggiornati;
- e) contenere adeguate misure, procedure e politiche di *safeguarding*, anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile Federale delle Politiche di *Safeguarding*, idonee a ridurre i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati minori;
- f) essere redatti con il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di *safeguarding* delle rispettive associazioni o società affiliate;
- g) prevedere l'obbligo di immediata comunicazione di ogni informazione rilevante Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, al Responsabile federale delle politiche di *safeguarding* nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente.

3.4.1 Codice di Condotta

Preliminare o concomitante all'adozione di un modello di organizzazione e gestione, il codice di condotta è un documento ufficiale dell'Associazione o della Società Sportiva Dilettantistica, approvato

dall'Organo Amministrativo, che mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, prevedendo sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse; esso è parte integrante del modello di organizzazione e gestione.

L'adozione di un codice di condotta testimonia l'impegno dell'organo amministrativo e dei soggetti apicali delle Associazioni e delle Società Sportive Dilettantistiche verso la prevenzione e il contrasto di comportamenti contrari alla violazione delle norme in materia di 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.

Il codice di condotta deve stabilire in modo chiaro, incondizionato e inequivocabile – illustrando, ove possibile, esempi di comportamenti non etici non tollerati - obblighi, divieti, standard di condotta e buone pratiche finalizzate:

- a) al rispetto dei principi di lealtà, probità e correttezza;
- b) all'educazione, alla formazione e allo svolgimento di una pratica sportiva sana;
- c) alla piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d) alla creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo che garantisca la dignità, l'uguaglianza, l'equità e il rispetto dei diritti dei tesserati, in particolare se minori;
- e) alla valorizzazione delle diversità;
- f) alla promozione del pieno sviluppo della persona-atleta, in particolare se minore;
- g) alla promozione da parte di dirigenti e tecnici al benessere dell'atleta;
- h) alla effettiva partecipazione di tutti i tesserati all'attività sportiva secondo le rispettive aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
- i) alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione.

I contenuti minimi del codice di condotta sono:

- a) disposizioni per la rimozione degli ostacoli che impediscano la promozione del benessere dell'atleta, in particolare se minore, e dello sviluppo psico-fisico dello stesso secondo le relative aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
- b) disposizioni per la rimozione degli ostacoli che impediscano la partecipazione dell'atleta alle attività, 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;
- c) le fattispecie, le tutele e le sanzioni disciplinari endoassociative applicabili in caso di violazione, ivi compresa la sospensione cautelare dalle attività sportive, fermi i provvedimenti degli Organi di giustizia federali;
- d) apposite procedure di selezione degli operatori sportivi, anche al fine di garantire che i candidati siano idonei ad operare nell'ambito delle attività giovanili e in diretto contatto con i tesserati minori, se del caso;
- e) le verifiche minime, precedenti all'impiego nonché periodiche, a carico delle associazioni o società affiliate nelle procedure di cui alla lettera precedente e la conservazione della relativa documentazione, nel rispetto della normativa vigente;
- f) adeguati obblighi informativi per la diffusione delle disposizioni e dei protocolli relativi alla protezione dei minori, anche mediante corsi di formazione e corsi di aggiornamento annuali dedicati a tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive e relative ai tesserati minori;
- g) disposizioni che disciplinino le incompatibilità e che siano finalizzate a evitare il cumulo delle

funzioni in capo a un unico soggetto nonché, più in generale, a gestire eventuali conflitti di interesse;

- h) disposizioni che assicurino la riservatezza della documentazione o delle informazioni comunque ricevute o reperite relative a eventuali segnalazioni o denunce di violazione del codice di condotta.

Tali contenuti, imprescindibili per la effettività e credibilità di un codice di condotta, sono da considerarsi di applicazione generalizzata e vanno pertanto recepiti dalle Associazioni e dalle Società Sportive Dilettantistiche, qualunque sia la loro dimensione e calati sulla propria realtà operativa.

3.4.2 Modelli di organizzazione e gestione e altri sistemi procedurali

In aggiunta al codice di condotta, le Associazioni e le Società Sportive Dilettantistiche devono dotarsi di un modello organizzativo e di gestione dell'attività sportiva redatto sulla base dei rischi di comportamenti non etici e rilevanti per la potenziale violazione di norme in materia di 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.

I modelli di organizzazione e gestione sono aggiornati con cadenza almeno quadriennale e prevedono meccanismi di adeguamento a eventuali modifiche e integrazioni delle predette Linee Guida o alle raccomandazioni del Responsabile federale delle politiche di *safeguarding* e si applicano a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività delle associazioni o società affiliate.

Indi, tenuto conto della dimensione e del livello agonistico dell'Associazione o della Società Sportiva Dilettantistica, il modello organizzativo e di gestione dell'attività sportiva deve disciplinare in modo più dettagliato rispetto a quanto previsto nel codice di condotta le modalità di svolgimento delle attività considerate a rischio, avendo cura di presidiare maggiormente quelle valutate come potenzialmente più rischiose (§ 3.1).

Infatti, il modello di organizzazione e gestione dell'attività sportiva deve essere volto a definire un sistema di controllo preventivo, diretto in primo luogo a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni delle Associazioni e delle Società Sportive Dilettantistiche, in relazione ai rischi/reati da prevenire (principalmente sulle potenziali violazioni di ogni altra norma in materia di 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).

Il modello di organizzazione e gestione si compone di:

- un codice di condotta, che individua i valori primari cui l'Associazione o la Società Sportiva Dilettantistica intende conformarsi, fissando, quindi, le linee di orientamento generali dell'attività sociale;
- procedure aventi la finalità di regolamentare lo svolgimento delle attività, in particolare relativamente alle attività considerate a rischio;
- presidi di controllo, relativi, alle potenziali violazioni delle norme in materia di 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, in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare.

Esso deve contenere, in particolare:

- a) le modalità di prevenzione e gestione del rischio in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni e protocolli di contenimento del rischio stesso, ed in particolare:
- l'adozione di adeguati strumenti per il pieno sviluppo della persona-atleta e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva;
 - l'adozione di adeguati strumenti per l'inclusione e la valorizzazione delle diversità dei tesserati;
 - l'adozione di adeguati strumenti di gestione e tutela dei tesserati, soprattutto minori, da parte dei tecnici e dei soggetti preposti, nel rispetto e promozione dei relativi diritti, durante gli allenamenti, le manifestazioni sportive e ogni attività anche collegata e connessa organizzata dall'associazione/società affiliata;
 - la predisposizione di adeguati protocolli che assicurino l'accesso ai locali durante allenamenti e sessioni prova (soprattutto di tesserati minori) a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati;
 - l'adozione di adeguati strumenti per incentivare l'adozione e la diffusione di apposite convenzioni o patti "di corresponsabilità o collaborazione" tra atleti, tecnici, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti;
 - l'adozione di adeguati protocolli al fine di assicurare che i medici sportivi e gli operatori sanitari che riscontrino i segni e gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi attivino senza indugio, nel rispetto della disciplina vigente, le procedure di cui al comma successivo, informandone il Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5 e il Responsabile federale delle politiche di *safeguarding*;
 - l'adozione di adeguati protocolli che consentano l'assistenza psicologica o psico-terapeutica ai tesserati;
 - l'adozione di adeguati strumenti per incentivare la frequenza alla formazione obbligatoria annuale e ai corsi di aggiornamento annuali previsti dall'Ente di affiliazione in materia di *safeguarding*;
 - l'adozione di adeguate misure per la sensibilizzazione sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, con il supporto delle necessarie competenze specialistiche, anche sulla base di specifiche convenzioni stipulate dall'Ente di affiliazione;
- b) l'adozione di adeguate misure di prevenzione in specifiche situazioni di rischio quali, in particolare ma non solo:
- I. ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica (come spogliatoi, docce, etc.);
 - II. viaggi, trasferte e pernotti;
 - III. trattamenti e prestazioni sanitarie (e.g. fisioterapia, visite medico-sportive, etc.) che comportino necessari contatti fisici tra tesserati, soprattutto se minori e altri soggetti;
 - IV. manifestazioni sportive di qualsiasi livello;
- c) le modalità di gestione delle segnalazioni;
- d) gli obblighi informativi in materia.

Il tutto in un'ottica di potenziamento e promozione dell'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico.

Indi, a titolo esemplificativo, i contenuti del sistema procedurale potranno essere i seguenti:

- a) criteri di selezione degli istruttori / accompagnatori e controlli sulle attività rese (ad es. allegando

alla formalizzazione del rapporto il Vademecum per la tutela dei diritti dei minorenni nello sport – il ruolo dei tecnici e dirigenti sportivi – emanato dal Dipartimento dello sport ⁶);

- b) regole per la partecipazione dei minori alle competizioni (ad es. il divieto di superare la mezzanotte durante gli orari di gioco);
- c) regole per la protezione della privacy dei minori (ad es. liberatorie per le riprese video);
- d) regole per la tutela della rappresentanza di genere (ad es. nell'organo amministrativo);
- e) regole sullo svolgimento di attività informativa e formativa.

Per essere efficace, il modello organizzativo e di gestione dell'attività sportiva deve essere redatto e organizzato secondo i seguenti principi generali, che devono essere sempre rispettati nella regolamentazione delle attività a rischio:

Adeguatezza	Le procedure devono essere coerenti con l'attività svolta dall'Associazione o Società Sportiva Dilettantistica e con la struttura organizzativa della stessa.
Segregazione dei ruoli	Lo svolgimento delle attività deve ispirarsi al principio della segregazione delle funzioni. Ove possibile, la segregazione dei ruoli deve essere assicurata dall'intervento di più soggetti all'interno di una medesima attività. Ove la segregazione dei ruoli non possa essere pienamente garantita occorre prevedere controlli compensativi.
Attribuzione e revoca di poteri	I poteri autorizzativi e di firma devono essere specificamente definiti e conosciuti all'interno dell'Associazione o della Società Sportiva Dilettantistica, e coerenti con le responsabilità assegnate.
Trasparenza e tracciabilità delle attività sensibili	Le attività svolte devono essere coerenti con l'attività condotta dall'Associazione o dalla Società Sportiva Dilettantistica, verificabile e documentata. Deve inoltre essere assicurata la corretta conservazione – per il mezzo di supporti informatici e/o cartacei – delle informazioni e dei documenti rilevanti.
Tutela dei principi	<p>Premesso che lo svolgimento delle attività deve tendere a potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro, i presidi dovranno essere idonei alla tutela dei seguenti principi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) <i>ripudiare qualsiasi discriminazione basata sulle diversità di paesi di provenienza, cultura, religione, sesso, età, orientamento politico, sindacale e sessuale e sulle disabilità;</i> b) <i>assicurare la partecipazione agli eventi sportivi a tutti senza discriminazioni di genere, età, ...;</i> c) <i>assumere, accogliere ed essere ricettivi verso un bacino eterogeneo di persone con conoscenze, abilità e capacità pertinenti, con caratteristiche e identità diverse e provenienti da contesti culturali differenti;</i> d) <i>garantire il rispetto dell'integrità, della dignità e dell'uguaglianza delle persone;</i> e) <i>riconoscere e rispettare la dignità personale, la sfera privata ed i diritti della personalità di qualsiasi individuo;</i> f) <i>assumere un atteggiamento di apertura e di inclusione e tendente alla</i>

⁶ Il documento si pone l'intento di integrare le conoscenze dei tecnici e dei dirigenti affrontando una diversità di problematiche connesse alla pratica sportiva, al fine di approfondire il loro ruolo educativo all'interno di un sistema globale di tutela dei diritti dei minorenni che preveda il coinvolgimento e la cooperazione tra diverse professionalità.

valorizzazione delle diversità di qualunque genere;

- g) comunicare le aspettative comportamentali che promuovono l'importanza di un comportamento inclusivo e rispettoso;*
- h) sostenere pratiche di lavoro inclusive, condizioni di lavoro sicure e un trattamento imparziale e rispettoso della forza lavoro, dei lavoratori occasionali e di quelli che fanno parte della catena di fornitura;*
- i) fornire meccanismi per identificare, esaminare e risolvere i conflitti sul posto di lavoro, e garantire che questi siano utilizzati in modo appropriato per affrontare le preoccupazioni individuali, per esempio interazioni interpersonali e conseguenze, bullismo, molestie e microaggressioni, e qualsiasi forma di ritorsione;*
- j) prevedere che i processi di assunzione, garantiscano pratiche e strumenti trasparenti, imparziali e non discriminatori;*
- k) garantire che le descrizioni delle occupazioni specifichino il lavoro da eseguire e le conoscenze, le abilità, le capacità e i comportamenti inclusivi richiesti o che necessitano di essere sviluppati o aggiornati;*
- l) promuovere un linguaggio rispettoso, inclusivo e non violento in tutti i contesti, compresi quelli virtuali.*
- m) in caso di detenzione e/o acquisizione di materiale fotografico o video che ritragga un minore, acquisire la relativa liberatoria sottoscritta dai genitori o dai tutori al fine di poter conservare e/o utilizzare tale materiale prodotto;*
- n) intervenire per correggere comportamenti sbagliati dei minori, evitare di formulare giudizi che coinvolgono la persona nel suo complesso (ad esempio, con frasi tipo: "sei un incapace");*
- o) assicurare che il gioco sia effettuato in orari che tengano conto della minore età del partecipante;*
- p) **non** tenere comportamenti razzisti o comunque discriminatori;*
- q) **non** sfruttare un minore per un tornaconto personale o economico;*
- r) **non** avere relazioni con minori che possono essere in qualche modo considerate di sfruttamento, maltrattamento o abuso;*
- s) **non** acquisire o divulgare o condividere immagini che risultino essere offensive o che potrebbero determinare una situazione di imbarazzo o di sfruttamento (es immagini in cui il minore non è completamente vestito).*

Controlli, valutazioni e audit di conformità

I modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e i codici di condotta dovranno pertanto stabilire che le Associazioni o le Società Sportive Dilettantistiche sottopongano a adeguati controlli l'attività identificate come a rischio, secondo i seguenti criteri:

- a) stabilendo specifici meccanismi di controllo;*
- b) attuando i controlli sulle attività in conformità ai criteri di cui alla precedente lettera a);*
- c) custodendo, per il tempo necessario, le informazioni documentate in modo da poter confidare nel fatto che le attività sono state effettuate in conformità ai documenti formalizzati.*

In tale ottica, nell'ambito del sistema procedurale deve essere previsto un sistema interno di segnalazione (§ 3.5) in favore del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (§ 3.3) di eventuali violazioni delle norme in materia di 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, compiuti dalla medesima, dai suoi dipendenti e atleti e, in generale, dai soggetti alla stessa associati e/o di violazioni dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e/o dei codici di condotta.

Occorre anche stabilire linee di riporto periodiche tra il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e l'organo amministrativo. Tali informazioni potranno riguardare, ad esempio:

- a) le richieste di assistenza legale inoltrate dalle Associazioni o Società Sportive Dilettantistiche nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa (*i.e.* violazioni delle norme in materia di 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);
- b) i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini di cui alla precedente let. a);
- c) le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per i reati previsti dalla richiamata normativa ed elencati nella precedente let. a);
- d) le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello di organizzazione e gestione, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- e) gli esiti dei controlli - preventivi e successivi - che sono stati effettuati nel periodo di riferimento.

Inoltre, i modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva garantiscono l'accesso al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nonché del Responsabile per le politiche di *safeguarding* federale alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso, nonché favorendo la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

Gestione delle, non, conformità Per l'efficace contrasto dei comportamenti lesivi e la gestione delle segnalazioni, occorre prevedere, tra l'altro:

- a) adeguati provvedimenti di *quick-response*, in ambito endoassociativo, da adottare in caso di presunti comportamenti lesivi;
- b) adeguati provvedimenti, in ambito endoassociativo, per ogni altra violazione delle disposizioni e dei protocolli di cui al modello stesso;
- c) la promozione di buone pratiche e adeguati strumenti di *early warning*, al fine di favorire l'emersione di comportamenti lesivi, o evitare eventuali comportamenti strumentali;
- d) la predisposizione, in ambito sociale, di 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;

- e) l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:
 - i. presentato una denuncia o una segnalazione;
 - ii. manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
 - iii. assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
 - iv. reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
 - v. intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding;
- f) l'adozione di apposite misure e iniziative che sanzionino abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede;
- g) riesaminare l'efficacia di ogni azione correttiva intrapresa;
- h) effettuare, se necessario, modifiche al modello organizzativo e di gestione e/o codice di condotta.

In ogni caso i provvedimenti di cui alle lett. *a)* e *b)* devono rispettare il principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni ovvero qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psico-fisiche della vittima), ferme restando le procedure e le sanzioni previste dall'ordinamento dell'Ente di affiliazione.

Infine, il Dipartimento per lo sport della Presidenza del Consiglio dei ministri ha emanato il **Vademecum "La Tutela dei diritti dei minorenni nello sport – il ruolo di tecnici e dirigenti sportivi"** a cui si rimanda per quanto applicabile.

3.4.2.1 Doveri e obblighi dei tesserati

I modelli di organizzazione e gestione stabiliscono tra l'altro i seguenti doveri e obblighi a carico di tutti i tesserati:

- a) 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;
- b) astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- c) garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- d) impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri tesserati nei percorsi educativi e formativi;
- e) 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;
- f) instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero loro delegati;
- g) prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- h) affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- i) collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);

- j) segnalare senza indugio al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5 situazioni, anche potenziali, che esponcano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

3.4.2.2 Doveri e obblighi dei dirigenti sportivi e tecnici

I modelli di organizzazione e gestione stabiliscono tra l'altro i seguenti doveri e obblighi a carico dei dirigenti sportivi e dei tecnici:

- a) agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- b) astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, specie se minori;
- c) contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati, in particolare se minori;
- d) evitare ogni contatto fisico non necessario con i tesserati, in particolare se minori;
- e) 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;
- f) astenersi dal creare situazioni di intimità con il tesserato minore;
- g) 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 ovvero loro delegati;
- h) 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 ovvero loro delegati;
- i) astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il tesserato minore, anche mediante *social network*;
- j) interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5;
- k) impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;
- l) segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;
- m) dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse;
- n) sostenere i valori del sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei tesserati;
- o) conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità sulle politiche di *safeguarding*, sulle misure di prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni, nonché sulle più moderne metodologie di formazione e comunicazione in ambito sportivo;
- p) astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei tesserati minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero da loro delegati;
- q) segnalare senza indugio al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5 situazioni, anche potenziali, che esponcano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

3.4.2.3 Diritti, doveri e obblighi degli atleti

I modelli di organizzazione e gestione stabiliscono tra l'altro i seguenti diritti, doveri e obblighi a carico degli atleti:

- a) rispettare il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;

- b) 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;
- c) comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;
- d) prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;
- e) 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;
- f) rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;
- g) mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
- h) riferire qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero ai loro delegati;
- i) evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
- j) astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difformi a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati, nonché al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5;
- k) segnalare senza indugio al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5 situazioni, anche potenziali, che espongono sé o altri a pericolo o pregiudizio.

3.4.2.4 Informazione e controlli sulle terze parti

Posto quanto sopra, con specifico riferimento ai controlli sulle terze parti, devono essere previste procedure di controllo proporzionate al livello di rischio di comportamenti non etici associato alla tipologia di terze parti o alla singola terza parte con cui l'Associazione o la Società Sportiva Dilettantistica entra in contatto nell'ambito delle proprie relazioni e che potrebbero comportare conseguenze negative in termini economici e reputazionali per l'Associazione o la Società Sportiva Dilettantistica.

Le Associazioni o le Società Sportive Dilettantistiche devono promuovere la conoscenza e l'osservanza delle fonti normative e regolamentari (§ 1), del codice di condotta e dei sistemi di controllo adottati anche tra i soggetti terzi. Pertanto, i contratti coi soggetti terzi devono prevedere clausole contrattuali in forza delle quali il soggetto terzo si impegna a rispettare le fonti normative e regolamentari (§ 1 e 3.4.2.4) e i principi indicati nel codice di condotta.

In aggiunta, l'articolazione dei livelli di controllo deve essere coerente con la dimensione e il livello agonistico dell'Associazione o della Società Sportiva Dilettantistica, nonché con il profilo di rischio specifico e il contesto normativo in cui la stessa opera e deve essere declinata in funzione delle attività svolte.

Le Associazioni o le Società Sportive Dilettantistiche devono assicurare adeguati controlli anche in relazione alle attività sensibili esternalizzate.

Output di fase	<i>Codice di Condotta.</i>
	<i>Modello di organizzazione e gestione dell'attività sportiva.</i>
	<i>Procedure/regolamenti formalizzati.</i>
	<i>Sottoscrizione di clausole di ottemperanza.</i>

3.5 Sistema interno di segnalazione



Le Associazioni o le Società Sportive Dilettantistiche adottano procedure che definiscono e descrivono il processo di gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni da parte di chiunque venga a conoscenza di abusi, violenze e discriminazioni o, più in generale, comportamenti che potenzialmente potrebbero costituire violazione delle norme in materia di 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, compiuti dalla medesima, dai suoi dipendenti e tesserati e, in generale e/o di violazioni dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta, nonché le garanzie poste a tutela dei soggetti segnalanti e dei soggetti segnalati.

Il sistema interno di segnalazione è lo strumento che le Associazioni o le Società Sportive Dilettantistiche devono implementare per consentire ai propri amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori, tesserati e anche ai soggetti esterni con cui collaborano di segnalare abusi, violenze e discriminazioni o, più in generale, comportamenti che potrebbero costituire violazione delle norme in materia di 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, compiuti dalla medesima, dai suoi dipendenti e atleti e, in generale, dai soggetti alla stessa associati e/o di violazioni dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta. Le segnalazioni costituiscono inoltre un utile strumento per procedere all'aggiornamento della valutazione dei rischi (§ 3.1) e per garantire il miglioramento continuo dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta (§ 3.4.1 e 3.4.2).

Il sistema di segnalazione deve essere conforme, per quanto applicabile, al D.Lgs. 24/2023 e regolamentato da un'apposita procedura. Ciò in particolare con riferimento alla tutela dei segnalanti.

Le Associazioni o le Società Sportive Dilettantistiche garantiscono un'adeguata formazione in merito al sistema di segnalazione rivolta a tutti i soggetti interni ed esterni abilitati ad inviare segnalazioni.

I tesserati, anche minori, sono informati sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi.

Output di fase

Implementazione di sistemi di canali di segnalazione e relativa regolamentazione.

3.6 Sistema disciplinare



Le Associazioni o le Società Sportive Dilettantistiche devono adottare un sistema interno che preveda misure disciplinari adeguate e proporzionate nei confronti dei soggetti responsabili di violazioni rispetto a quanto previsto nei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e nei codici di condotta.

Un punto qualificante nella costruzione del modello organizzativo e di gestione dell'attività sportiva e dei codici di condotta, è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la loro violazione e, in generale, delle norme in materia di 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.

L'efficace attuazione esige, tra l'altro, l'adozione di un *“sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*, tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2, lett. e), quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7, comma 4, lett. b).

L'attivazione e l'applicazione del sistema disciplinare deve sempre essere autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento eventualmente avviato presso gli organi di giustizia.

Il sistema disciplinare deve contemplare una pluralità di sanzioni, graduate in ragione della gravità delle violazioni accertate. I modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e i codici di condotta devono, pertanto, individuare nel dettaglio le sanzioni disciplinari, ricollegando a ciascuna tipologia di violazione le sanzioni applicabili, secondo una logica di proporzionalità.

Le sanzioni dovrebbero spaziare da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti idonei a risolvere il rapporto nel caso di violazioni più gravi, compatibilmente con la normativa federale sul tesseramento.

L'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi al principio del contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato, attraverso la formulazione della contestazione dell'addebito e la possibilità per l'interessato di addurre giustificazioni a propria difesa.

In aggiunta alle sanzioni disciplinari, è possibile prevedere anche meccanismi premiali riservati a coloro che cooperino in buona fede dell'efficace attuazione del modello organizzativo e di gestione dell'attività sportiva, anche mediante l'invio di segnalazioni di violazioni.

I modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e i codici di condotta devono definire quali siano gli organi o le funzioni deputate ad avviare e gestire il procedimento disciplinare e a comminare eventuali sanzioni.

I membri degli organi sociali devono essere soggetti a un procedimento disciplinare che assicuri l'indipendenza di valutazione e di decisione, evitando eventuali conflitti d'interesse. Nei casi più gravi deve essere previsto che la violazione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta costituisca giusta causa di revoca dalla carica.

Output di fase

Sistema Disciplinare.

3.7 Comunicazione e formazione



I modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e i codici di condotta sono pubblicati sul sito internet dell'associazione/società affiliata, affissi presso la sede della medesima nonché comunicati al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e al Responsabile Federale delle Politiche di Safeguarding.

Della loro adozione e del loro aggiornamento è data notizia sulla homepage dell'Affiliata.

L'efficace attuazione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e i codici di condotta richiede, altresì, adeguate iniziative di formazione e informazione dei destinatari.

Al momento del tesseramento, occorre informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, dell'esistenza del modello di organizzazione e gestione nonché del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Altresì, l'informazione deve riguardare le misure adottate:

- a) per la diffusione e pubblicizzazione periodica presso i tesserati delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi;
- b) per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele;
- c) per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;
- d) per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive;
- e) per la diffusione e pubblicizzazione presso i tesserati di ogni altra politica di *safeguarding* adottata dalla FIGB o dall'Affiliata.

L'obiettivo dei programmi di comunicazione e formazione è quello di assicurare che il codice di condotta e il sistema procedurale sia compreso dall'intera platea di soggetti con cui si interfaccia l'Associazione o la Società Sportiva Dilettantistica, attraverso la comunicazione interna ed esterna nonché apposite attività formative, proporzionate ai rischi che i differenti gruppi di destinatari sono affrontano nella loro operatività concreta.

Infatti, la comunicazione e la formazione, laddove correttamente eseguiti, possono contribuire a scoraggiare la commissione di comportamenti non etici da parte di soggetti interni ed esterni all'Associazione o alla Società Sportiva Dilettantistica; il contenuto e il tenore della comunicazione, infatti, variano a seconda dei destinatari e del profilo di rischio attribuito.

La formazione deve riguardare anche i sistemi di segnalazione delle non conformità e le garanzie concesse ai medesimi in termini di riservatezza e protezione da eventuali ritorsioni o discriminazione che dovessero derivare dalla effettuazione di una segnalazione.

In particolare, le attività formative perseguiranno il fine di sensibilizzazione dei destinatari:

- (i) sulle concrete modalità di violazione delle norme in materia di 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 - che potrebbero essere commesse nell'ambito delle attività rese presso / per / per conto dell'Associazione o della Società Sportiva Dilettantistica;
- (ii) sulle modalità con cui tali situazioni devono essere valutate ed affrontate.

Output di fase

Al momento del tesseramento, informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, dell'esistenza del modello di organizzazione e gestione nonché del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (i.e. sottoscrizione di un'appendice contrattuale all'iscrizione).

Pubblicazione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta sul sito internet dell'associazione / società affiliata (homepage) e affissione presso la sede.

Comunicazione dell'adozione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e al Responsabile Federale delle Politiche di Safeguarding.

Organizzazione e svolgimento di sessioni di formazione.

3.8 Verifiche, riesame, monitoraggio e miglioramento continuo



Le Associazioni o le Società Sportive Dilettantistiche devono verificare, riesaminare e monitorare i propri modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e i codici di condotta per garantirne l'adeguatezza rispetto ai rischi nonché il loro costante aggiornamento, anche alla luce di eventuali modifiche intervenute nella normativa di riferimento, nell'organizzazione o in altri fattori interni o esterni rilevanti e garantire il miglioramento continuo

I rischi che un'Associazione o una Società Sportiva Dilettantistica deve affrontare possono cambiare ed evolvere nel tempo, così come la natura e delle attività tipiche condotte; pertanto, anche il sistema procedurale e i controlli necessari per mitigare tali rischi dovrebbero essere aggiornati di conseguenza.

Le Associazioni o le Società Sportive Dilettantistiche devono valutare come monitorare e valutare l'efficacia dei loro modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta al fine di apportare, ove necessario, le opportune modifiche.

Indi, il riesame periodico modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta deve riguardare principalmente:

- a) modifiche intervenute nella normativa di riferimento, nell'organizzazione della società o in altri fattori interni o esterni rilevanti per i predetti documenti;
- b) lo stato delle azioni derivanti da precedenti riesami;
- c) le modifiche relative ad aspetti esterni e interni rilevanti;
- d) i risultati di eventuali attività di audit;
- e) le segnalazioni ricevute;
- f) l'efficacia delle azioni intraprese per affrontare i rischi individuati;
- g) le opportunità per il miglioramento continuo (ad es. opportunità offerte dalla tecnologia).

I risultati del riesame devono comprendere le decisioni relative alle opportunità per il miglioramento continuo e le eventuali esigenze di modifica dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta e dovranno essere trasmessi all'organo amministrativo.

Output di fase

Eventuale modulistica attestante lo svolgimento di controlli e verifiche.