



PALERMO FOOTBALL CLUB SPA

**MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO
DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA**

“MODELLO SAFEGUARDING”

Adottato ai sensi dell'art. 16 D.lgs. 36/2021

Adottato dal Consiglio di Amministrazione in data	24/09/2024
--------------------------------------------------------------	-------------------



INDICE

1. PREMESSA	3
2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
3. DEFINIZIONI	3
4. DESTINATARI	4
5. CONDOTTE COSTITUENTI FATTISPECIE DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE	5
6. IL COMITATO SAFEGUARDING.....	7
6.1 Nomina e composizione.....	7
6.2 I requisiti	8
6.3 Cessazione	8
6.4 Funzioni e poteri.....	8
6.5 Il sistema di reporting.....	10
7. OBBLIGHI INFORMATIVI	11
8. L'ATTIVITÀ FORMATIVA.....	12
9. IL SISTEMA SANZIONATORIO	12
10. MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	14



1. PREMESSA

Il presente Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva, di seguito, per brevità, “**Modello Safeguarding**” è redatto dal Palermo Football Club S.p.A. (di seguito, in breve, anche la “Società” o il “Club”) ai sensi dell’art. 16 D.lgs. n. 39/2021 “Attuazione dell’articolo 8 della legge 8 agosto 2019, n. 86, recante semplificazione di adempimenti relativi agli organismi sportivi”.

L’articolo 16 D. Lgs. n. 39/2021 ha introdotto l’obbligo anche per le Federazioni Sportive Nazionali di redigere Linee Guida per la predisposizione di Modelli Organizzativi e Codici di Condotta, a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra discriminazione.

Obiettivo del presente Modello Safeguarding è quello di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, e che garantiscano l’uguaglianza, l’equità, nonché valorizzino le diversità, tutelando al contempo l’integrità fisica e morale di tutti i tesserati.

Parte integrante del Modello Safeguarding è il Codice di Condotta (all. 1).

Il Modello Safeguarding è adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Modello Safeguarding integra, per la parte di interesse, il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/01 adottato dal Palermo Football Club S.p.A.

2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- L. n. 86/2019 – Deleghe al Governo e altre disposizioni in materia di ordinamento sportivo, di professioni sportive nonché di semplificazione (c.d. Riforma dello Sport);
- D.lgs. n. 36/2021 - Attuazione dell’art. 5 della legge 8 agosto 2019 n. 86, recante riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo (Riforma dello Sport);
- D.lgs. n. 39/2021 - Attuazione dell’articolo 8 della legge 8 agosto 2019, n. 86, recante semplificazione di adempimenti relativi agli organismi sportivi;
- Delibera CONI n. 255 del 25 luglio 2023;
- Linee guida FIGC emanate il 31 agosto 2023;
- Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione dell’Osservatorio permanente del Coni per le politiche di Safeguarding;
- Regolamento FIGC per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni del 27 agosto 2024;
- Codice di Giustizia Sportiva della FIGC;
- Carta dei Diritti dei ragazzi allo sport dell’O.N.U.

Tutto quanto non previsto nel presente Modello Safeguarding trova disciplina nella normativa di riferimento citata e nei provvedimenti eventualmente adottati a livello federale.

3. DEFINIZIONI

Safeguarding

Si intende la responsabilità che le organizzazioni si assumono nel garantire che il proprio personale ed i propri programmi non rechino danno ai Tesserati ed ai minori, ovvero che non li esponano al rischio di subire maltrattamenti e abusi. Qualsiasi preoccupazione riguardo la



sicurezza dei Tesserati e dei minori deve essere adeguatamente gestita e riportata alle Autorità competenti.

Modello Safeguarding

Si intende il corpo di principi, norme e standard adottato dalla Società con il presente documento, in virtù del quale è progettata la disciplina della Safeguarding.

Tesserato

Con questo termine ci si riferisce agli atleti, tecnici e staff, minorenni e maggiorenni, che risultano correttamente tesserati presso la Società.

Bambino/Minorenne

Con questo termine ci si riferisce alla bambina, al bambino e all'adolescente, fino al compimento dei 18 anni di età.

Condotta inappropriata/inadeguata

Si intendono quei comportamenti/atteggiamenti, sia attivi che omissivi che, pur non prefigurando la certezza di effetti lesivi a breve o a lungo termine o pur non costituendo reati, risultano non aderire alle *best practices* educative e valoriali condivise e possono avere un impatto negativo sulla sfera psicologica del minore o del Tesserato. Spesso tali condotte fanno leva su un differenziale di potere, di ruolo, di forza o di età (ad es. coach e minore, minore su minore) abusando di modalità quali, ad esempio: pressione psicologica, denigrazione, ricatto, umiliazioni e arbitraria restrizione della possibilità di scelta.

Abuso

Per abuso si intende qualunque atto, o omissione di un atto, che nuoccia fisicamente o psicologicamente ad un minore o ad un Tesserato, che procuri direttamente o indirettamente un danno o precluda le prospettive di un salutare e sicuro sviluppo verso l'età adulta, in caso di minore, o più in generale un danno emotivo e psicologico. L'abuso può avvenire tramite contatto diretto, online o anche senza la conoscenza diretta del minore/tesserato.

Sfruttamento di un minorenne

Si intende l'approffittare, in maniera effettiva o tentata, di una condizione di vulnerabilità, di un differenziale di potere o fiducia nei confronti di un minore per ottenerne un illecito vantaggio, a titolo di mero esempio, economico e/o per scopi sessuali.

Società o Club

Si intende il Palermo Football Club S.p.A. quale soggetto titolare del presente Modello Safeguarding

Destinatari

Si intendono i soggetti destinatari del presente Modello, come meglio identificati nell'apposita Sezione

4. DESTINATARI

Ai sensi dell'art. 2 delle Linee Guida FIGC, il presente Modello Safeguarding si applica a tutti i Tesserati della Società (compresi quindi giocatori, Dirigenti e Tecnici), ai dipendenti e ai collaboratori della Società, ai genitori e tutori, nonché a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.



In definitiva, il Modello Safeguarding si rivolge a chiunque entri in contatto con i minori ed i Tesserati, ivi inclusi fornitori della Società, in ambiti gestiti e controllati direttamente o indirettamente da essa.

5. CONDOTTE COSTITUENTI FATTISPECIE DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

Le condotte che assumono rilievo sono quelle tenute nell'ambito dell'attività federale e/o connesse all'attività federale, ivi compreso lo svolgimento delle attività sportive.

Costituiscono fattispecie di abuso, violenza e discriminazione i seguenti comportamenti che possono verificarsi in qualsiasi forma e modalità, comprese quelle di persona e tramite modalità informatiche, sul *web* e attraverso messaggi, *e-mail*, *social network* e *blog*:

a) Abuso psicologico, emotivo o verbale

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.

L'abuso emotivo può ferire e provocare danni, proprio come l'abuso fisico.

Esempi applicabili al mondo del calcio:

- sgridare un minore e dargli continuamente del "perdente";
- deridere un minore incoraggiando gli altri giocatori a fare lo stesso, se si mostra poco capace;
- mostrare favoritismi nella squadra facendo sentire alcuni esclusi.

b) 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.

c) Abuso e 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. L'abuso sessuale 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.

Esempi applicabili al mondo del calcio:

- fare o richiedere foto a minori nudi mentre fanno la doccia;
- intraprendere una relazione sessuale con un minorenne;
- apostrofare un minore con frasi che alludano allo sviluppo dei loro caratteri fisici sessuali;
- richiedere un contatto fisico anomalo e inappropriato sostenendo che è per il benessere del minore.

d) Incuria e negligenza

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. L'incuria può consistere anche nella mancata soddisfazione delle necessità fondamentali e dei bisogni del tesserato a livello fisico, medico educativo ed emotivo.

Esempi applicabili al mondo del calcio:

- non fornire acqua durante l'allenamento;
- utilizzare un trasporto non a norma o non sicuro;
- non essere a conoscenza di dove si trovano i minori durante le attività gestite dall'organizzazione (ad esempio durante i campi estivi di calcio o le gite in trasferta).

e) 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.

f) Bullismo e cyberbullismo

Il bullismo è una forma di violenza caratterizzata da sistematiche azioni di sopruso e prevaricazione che vengono messe in atto da un soggetto, che viene quindi definito bullo, nei confronti di un altro, che viene considerato come debole; questo secondo soggetto è quindi la vittima del bullismo. Le azioni di bullismo possono essere messe in atto sia da un singolo soggetto sia da un gruppo.

È possibile distinguere il bullismo in due tipologie:

- **bullismo diretto:** si fa riferimento ad azioni violente, che possono essere di tipo fisico o verbale, caratterizzate da un attacco esplicito nei confronti della vittima;
- **bullismo indiretto:** si fa riferimento ad azioni che mirano a danneggiare la vittima nelle sue relazioni con gli altri; tipici esempi di bullismo indiretto sono la diffusione di calunnie o notizie false nei confronti di una persona, la sua esclusione da un gruppo, il suo sistematico isolamento ecc.



Il cyber-bullismo è una forma sempre più comune di bullismo che avviene tramite social network, attraverso device digitali. Può includere la pubblicazione e diffusione di messaggi, immagini o video imbarazzanti e offensivi.

Il bullismo e il cyber-bullismo, come forme di violenza tra pari, costituiscono un comportamento che può causare conseguenze molto gravi. Pertanto, è importante che tutti sappiano che la violenza tra pari non può essere accettata e che bisogna riconoscerla e contrastarla tempestivamente.

g) i 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.

6. IL COMITATO SAFEGUARDING

6.1 Nomina e composizione

L'art. 33, comma 6, D.lgs. n. 36/2021 prevede la designazione di un Responsabile della protezione dei minori allo scopo di promuovere la lotta contro ogni tipo di abuso e di violenza su di essi e della protezione dell'integrità fisica e morale dei giovani sportivi.

Le Linee Guida emanate dalla FIGC nell'ambito del contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni, prevedono inoltre la nomina di un Responsabile contro, abusi, violenze e discriminazioni.

Recependo le indicazioni in questione, anche il CONI, con la Delibera n. 255 del 2023, ha invitato le Federazioni Sportive a prevedere per le proprie associate la nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33 D.lgs. n. 36/2021.

Il Club ritiene che per la struttura della Società e i compiti e i presidi da assicurare, la composizione collegiale sia la più idonea e ha quindi individuato il Comitato Safeguarding al quale sono attribuite le funzioni sia di Responsabile della protezione dei minori ex art. 33, comma 6, D.lgs. 36/2021, sia di Responsabile contro, abusi, violenze e discriminazioni di cui alle Linee Guida FIGC.

Il Comitato Safeguarding è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società e i componenti sono scelti tra soggetti di esperienza e in possesso dei requisiti previsti dalla normativa.

La nomina è conferita per un triennio, ed è rinnovabile. Il Comitato Safeguarding decade allo scadere dell'incarico, ma continuerà a svolgere le proprie funzioni sino alla rinnovazione dello stesso o all'assunzione della carica da parte del sostituto.

I compensi annui dei componenti del Comitato sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione della Società contestualmente alla nomina o con successiva deliberazione. Ai membri del Comitato spetta, in ogni caso, il rimborso delle spese vive sostenute per le ragioni d'ufficio.



6.2 I requisiti

Il Comitato Safeguarding, nel complesso della sua composizione, deve assicurare:

- Indipendenza;
- Autonomia, anche rispetto all'organizzazione sociale.

I componenti del Comitato non devono avere subito una condanna penale, anche non definitiva, per reati non colposi. A tal fine, la Società acquisisce un'autocertificazione o il casellario giudiziale dei soggetti a cui conferire il mandato.

Per lo specifico ruolo che è chiamato a svolgere, il Comitato, nel suo complesso, deve possedere anche competenze di tipo giuridico-penalistiche e organizzative.

6.3 Cessazione

La rinuncia da parte di un componente o dell'intero Comitato può essere esercitata in qualsiasi momento, salvo congruo preavviso, e deve essere comunicata tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso.

La revoca dell'incarico può essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione per giusta causa ed in ogni altro caso, sentito l'interessato.

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

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

In caso di rinuncia o sopravvenuta incapacità, il Comitato ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso.

La rinuncia o revoca di un componente non comporta il decadimento dell'intero Comitato.

6.4 Funzioni e poteri

Al Comitato Safeguarding spettano i seguenti compiti:

- Attività di monitoraggio
Si tratta di attività per la verifica dell'idoneità del Modello Safeguarding e del Codice di Condotta e della loro effettività e dell'adeguatezza nel tempo, nonché per la



vigilanza sul funzionamento del Modello e del Codice di Condotta e sulla loro osservanza da parte di tutti di Destinatari.

- Attività di impulso per l'aggiornamento del Modello Safeguarding e del Codice di Condotta
Il Comitato inoltra, se necessario, proposte di aggiornamento e/o correzione del Modello e del Codice di Condotta al Consiglio di Amministrazione della Società e verifica successivamente l'attuazione e la funzionalità delle soluzioni adottate.
- Monitora annualmente l'adeguatezza del Modello e del Codice di Condotta
Il Comitato monitora annualmente sull'adeguatezza del Modello Safeguarding e del Codice di condotta, sviluppando un piano di azione in caso siano riscontrate criticità.
- Funzione consultiva
Ove richiesto, può fornire un parere sulla rilevanza di determinate condotte.
- Adozione di provvedimenti di quick – response
Il Comitato adotta ogni iniziativa ritenuta necessaria, anche in via d'urgenza, per la prevenzione da forme di abuso, violenza e discriminazione.
- Gestione delle Segnalazioni
Il Comitato gestisce le Segnalazioni in conformità alla relativa Policy di Gestione delle Segnalazioni e tutela del *Whistleblower*.
- Gestione della trasmissione delle informazioni (flussi informativi) in entrata e in uscita
Il Comitato è destinatario delle segnalazioni come previsto dal sistema di reporting di cui al paragrafo 6.5. Inoltre, definisce adeguate modalità di comunicazione al fine di poter acquisire tempestiva conoscenza di eventuali violazioni dello stesso Modello Safeguarding o del Codice di Condotta.
Il Comitato segnala le fattispecie rilevanti di cui viene a conoscenza agli organi federali.
- Cura dell'informazione e della formazione
Il Comitato promuove presso le competenti strutture della Società un adeguato e differenziato processo informativo e formativo rivolto ai Destinatari del Modello Safeguarding attraverso idonee iniziative per favorire la diffusione, la conoscenza e la comprensione del Modello, del Codice di Condotta, nonché dei protocolli e delle disposizioni in materia.
- Attivazione del procedimento sanzionatorio
Il Comitato, accertata la violazione del Modello Safeguarding e/o del Codice di Condotta, ne dà comunicazione alle funzioni competenti della Società al fine di attivare il procedimento sanzionatorio previa indicazione della possibile sanzione disciplinare da comminare. Resta inoltre fermo l'obbligo di segnalazione alla Commissione Federale e/o alla Procura Federale per l'adozione dei provvedimenti di competenza.



- Collaborazione con le strutture della Società
- Collaborazione con gli altri organi federali e le autorità esterne

Il Comitato si interfaccia con la Commissione Federale Responsabile delle Politiche di Safeguarding (c.d. Commissione Safeguarding) per le questioni attinenti alla politica di Safeguarding.

Il Comitato segnala alla Commissione Safeguarding e alla Procura Federale eventuali condotte rilevanti e fornisce ogni informazione o documentazione richiesta.

Il Comitato collabora con le autorità locali per sviluppare progetti sul territorio di sensibilizzazione relativi alle tematiche di safeguarding.

- Assicura ogni opportuno raccordo e consulto con il Delegato alla tutela dei Minori individuato dalla Società

La Società garantisce al Comitato Safeguarding, alla Commissione Federale Responsabile delle politiche di Safeguarding, nonché alla Procura Federale, se competente, l'accesso 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.

Il Comitato documenta la propria attività e conserva tutte le informazioni, il materiale relativo ai controlli svolti, alle riunioni effettuate e comunque, in generale, tutto il materiale afferente all'espletamento dei suoi compiti.

Al Comitato Safeguarding è dedicata la seguente casella di posta elettronica: safeguarding@palermofc.com

6.5 Il sistema di reporting

Reporting in entrata

Il Comitato Safeguarding è destinatario di flussi informativi c.d. “ad evento”, nonché delle Segnalazioni in conformità alla Policy di Gestione delle Segnalazioni e tutela del *Whistleblower*. Il Comitato può definire ulteriori specifici flussi periodici, anche tramite audizioni, per acquisire informazioni sull'adeguatezza del Modello Safeguarding e sul suo rispetto.

Reporting in uscita

Il Comitato Safeguarding inoltre:

- Relaziona annualmente al Consiglio di Amministrazione, fornendogli le informazioni necessarie affinché possa valutare l'idoneità delle misure adottate dalla Società per la prevenzione degli illeciti e dei rischi e sviluppare un piano di azione al fine di risolvere le eventuali criticità riscontrate;
- Comunica tempestivamente eventuali violazioni del Modello riscontrate e suggerisce gli eventuali provvedimenti che la Società dovrà assumere;



- Assicura, con la periodicità ritenuta opportuna, il raccordo con l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. n. 231/01 affinché questo possa vigilare sulla possibile rilevanza ai fini del Decreto 231;
- Assicura, con la periodicità ritenuta opportuna, il raccordo con il Gestore delle segnalazioni *whistleblowing* affinché questo possa vigilare sulla possibile rilevanza ai fini *whistleblowing*.
- Al verificarsi della circostanza, comunica alla Commissione Federale della FIGC e, ove competente, alla Procura Federale, le criticità riscontrate di competenza.

Con cadenza almeno annuale, il Comitato Safeguarding relaziona al Consiglio di Amministrazione, fornendogli le informazioni necessarie affinché possa valutare l'idoneità delle misure adottate dalla Società per la prevenzione degli illeciti e dei rischi e sviluppare un piano di azione al fine di risolvere le eventuali criticità riscontrate.

7. OBBLIGHI INFORMATIVI

Il Club assicura:

- l'immediata affissione presso la sede della Società del presente Modello e la pubblicazione del Modello Safeguarding e dell'intervenuta nomina del Comitato Safeguarding e dei relativi contatti nella home page del sito ufficiale della Società;
- la comunicazione dell'adozione del Modello Safeguarding alla Commissione Federale delle politiche di *safeguarding*;
- l'informativa, con mezzi ritenuti idonei, al tesserato, a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura delle calciatrici e dei calciatori circa l'adozione del Modello Safeguarding e i contatti del Comitato;
- la comunicazione di ogni informazione rilevante al Comitato, alla Commissione Federale delle Politiche *Safeguarding*, nonché alla Procura Federale ove competente;
- adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione periodica presso i tesserati delle procedure per le segnalazioni di eventuali comportamenti lesivi;
- adeguate misure per la diffusione o per 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;
- adeguate misure per la diffusione o per l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione ed alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;
- un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura delle calciatrici e dei calciatori, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenze e discriminazioni in occasione di manifestazioni sportive;



- adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione presso i tesserati di ogni altra politica di *Safeguarding* adottata dalla FIGC, nonché dalla Società.

8. L'ATTIVITÀ FORMATIVA

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

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

La Società si accerta che tutti i Destinatari del Modello *Safeguarding* ricevano un'adeguata formazione sulle tematiche oggetto del presente Modello, prendendo visione della documentazione di rilievo che viene sottoscritta per accettazione e lasciata a disposizione. Nel caso di tesserati minorenni, i genitori o i delegati alla tutela sottoscrivono il documento per accettazione.

La Società, anche tramite il Comitato *Safeguarding*, cura la formazione sul Modello *Safeguarding* attraverso l'organizzazione di corsi di formazione personalizzati sulla specifica realtà aziendale, la diffusione di materiale didattico e l'organizzazione di test di valutazione delle conoscenze acquisite.

Annualmente sono organizzate sessioni formative e di aggiornamento obbligatorie dedicate a tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive. In tali incontri sono specificatamente trattate anche tematiche relative ai minori e volte alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi. Tali sessioni sono tenute, in considerazione della specificità e importanza degli argomenti trattati, con il supporto di specialisti e del Delegato per la Tutela dei Minori.

Lo svolgimento e la partecipazione alle iniziative formative sono opportunamente tracciati e la relativa documentazione è archiviata a cura del Comitato *Safeguarding*.

La Società assicura che tutti i soggetti, adulti e minori, siano a conoscenza delle modalità per effettuare una segnalazione, dandone adeguata diffusione anche tramite la propria pagina istituzionale e al momento del tesseramento degli atleti e delle atlete.

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

9. IL SISTEMA SANZIONATORIO

Costituisce illecito disciplinare ed è pertanto sanzionabile:

- il mancato rispetto delle previsioni del Modello *Safeguarding* e del Codice di Condotta;
- l'accertamento di un illecito tra quelli previste dall'art. 3 delle Linee Guida FIGC;



- l'ostacolo ai controlli e l'ingiustificato impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti incaricati dei controlli sulle procedure e sulle decisioni, incluso il Comitato Safeguarding, e altre azioni finalizzate alla violazione o all'elusione del sistema di controllo;

Con specifico riferimento ai dirigenti, costituisce altresì illecito disciplinare:

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

Nel caso della commissione di illeciti disciplinari si applicano le sanzioni previste dal sistema sanzionatorio indicato nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/01 adottato dal Palermo Football Club S.p.A. a cui si rimanda.

Le sanzioni previste dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo 231 si applicano anche a chi si rende colpevole di "vittimizzazione secondaria" dei tesserati che abbiano in buona fede:

- a. presentato una denuncia o una segnalazione;
- b. manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- c. assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
- d. reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
- e. intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di *safeguarding*.

Le sanzioni si applicano anche a chi effettua segnalazioni manifestamente infondate o in mala fede.

La Società, in caso di presunti comportamenti lesivi, adotta adeguati comportamenti di *quickresponse*, consistenti in provvedimenti, anche di tipo organizzativo e operativo, volti all'immediato allontanamento dal contesto in cui si è verificato l'illecito del presunto autore, oltre che alla tutela della vittima. Possono rientrare nel novero di tali iniziative la sospensione dall'attività del potenziale trasgressore, l'oscuramento da eventuali piattaforme social, sotto la sfera della Società, di contenuti ritenuti offensivi.

In ogni caso, i provvedimenti adottati dalla Società 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 psicofisiche della vittima), ferme restando le procedure e le sanzioni previste dal Codice di Giustizia Sportiva.

Quando il soggetto autore dell'infrazione è un minore, prima di proporre la sanzione, quantomeno per le infrazioni più gravi, il Comitato Safeguarding si confronta con il presidio specifico della FIGC nonché con il nominato Delegato per la tutela dei minori.



Si rappresenta inoltre che il Codice di Giustizia sportiva, all'art. 28, prevede che il tesserato che:

- pone in essere o tenta di porre in essere le condotte di abuso, violenza e/o discriminazione di cui all'art. 4 del Regolamento FIGC per la Prevenzione e il Contrasto di Abusi, Violenze e Discriminazioni sia punito con l'inibizione o la squalifica non inferiore a sei mesi o, nei casi più gravi, con la sanzione della preclusione alla permanenza in qualsiasi rango o categoria della FIGC, nonché, per il settore professionistico, con l'ammenda non inferiore ad euro 20.000,00;
- viene meno al dovere di segnalazione di cui all'art. 9 del Regolamento FIGC per la Prevenzione e il Contrasto di Abusi, Violenze e Discriminazioni sia punito con le sanzioni di cui all'art. 9 del Codice di Giustizia Sportiva;
- viola i divieti di cui al capo II del Titolo I, libro III del d. lgs. 11 aprile 2006 n. 198 sia punito con l'inibizione o la squalifica non inferiore a mesi sei o, nei casi più gravi, anche con la sanzione prevista dall'art. 9, comma 1, lettera g), nonché, per il settore professionistico, con l'ammenda da euro 10.000,00 ad euro 30.000,00;
- è stato condannato in via definitiva per i reati di cui agli art. 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinques, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609-octies, 609-undecis c.p. sia punito con l'inibizione o la squalifica non inferiore a tre anni o, nei casi più gravi, con la sanzione della preclusione alla permanenza in qualsiasi rango o categoria della FIGC, nonché, per il settore professionistico, con l'ammenda non inferiore ad euro 20.000,00.

10. MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Come previsto dall'art. 4 delle Linee Guida FIGC, il Modello Safeguarding è aggiornato, con delibera del CdA, con cadenza almeno quadriennale, tenendo in considerazione gli aggiornamenti delle Linee Guida stesse.

Il Modello Safeguarding deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera del competente organo amministrativo, anche su proposta del Comitato Safeguarding, quando:

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