Pallavolo Scandicci Savino Del Bene S.s.d.r.l.

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA

INDICE

1. PREMESSA……pag. 3

2. DEFINIZIONI……pag. 5

3. STORIA DELLA SOCIETA'……pag. 7

4. ASSETTO ORGANIZZATIVO ……pag. 7

5. FINALITA'……pag. 11

6. AMBITO DI APPLICAZIONE……pag. 11

7. CONTENUTO DEL MODELLO……pag. 12

8. MAPPATURA DEI RISCHI ……pag. 13

8.1 Approccio metodologico……pag. 13

8.2 Predisposizione del Modello……pag. 16

8.3 Griglie di valutazione……pag. 18

8.3.1 Rischio inerente……pag. 19

8.3.2 Valutazione sistema di controllo interno……pag. 20

8.3.3 Rischio residuo……pag. 21

9. INDIVIDUAZIONE AREE DI RISCHIO – RISCHIO INERENTE……pag. 22

10.VALUTAZIONE SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO– STRUMENTI DI PREVENZIONE…pag. 24

11.VALUTAZIONE SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO– ADEGUATEZZA……pag. 31

12.INDIVIDUAZIONE AREE DI RISCHIO – RISCHIO RESIDUO……pag. 33

13.OBBLIGHI INFORMATIVI……pag. 35

13.1 Responsabile Safeguarding……pag. 35

13.2 Caratteristiche della nomina……pag. 35

13.3 Compiti e responsabilità del Responsabile Safeguarding……pag. 36

13.4 Gestione delle segnalazioni……pag. 36

13.5 Obblighi informativi e altre misure……pag. 37

13.6 Obblighi ulteriori……pag. 39

ALLEGATI

1. CODICE DI CONDOTTA A TUTELA DEI MINORI E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE
2. PROTOCOLLO PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO AI FENOMENI DI BULLISMO E CYBERBULLISMO
3. PROTOCOLLO PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO AI FENOMENI DI RAZZISMO E XENOFOBIA

1. PREMESSA

Il presente documento è redatto in conformità con le "Linee Guida per la predisposizione dei Modelli Organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione" predisposte dalla Federazione Italiana Pallavolo (di seguito "FIPAV") in conformità con il D. Lgs. n° 39 del 28 febbraio 2021, con le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia nonchè con i "**Principi fondamentali**" per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione" dettati dall'Osservatorio Permanente del Coni, quali:

1. Principio comunitario;
2. Principio di legalità;
3. Principio di separazione dei poteri;
4. Principio di democrazia interna a base collettiva;
5. Principio di democrazia interna a base personale;
6. Principio assembleare;
7. Principio di eleggibilità alle cariche federali;
8. Principio di decadenza degli Organi Federali,
9. Principio di territorialità;
10. Principio di tutela degli interessi collettivi delle società e delle associazioni;
11. Principio di trasparenza;
12. Principio di libera prestazione delle attività sportive;
13. Principio di distinzione tra attività professionistiche e attività non professionistiche;
14. Principio di tutela sportiva delle atlete in maternità;
15. Principio di giustizia sportiva;
16. Principio di etica sportiva;
17. Procedura di tesseramento, affiliazione e riaffiliazione;
18. Norma transitoria

Tali Principi sono stati approvati con delibera numero 1759 del Consiglio Nazionale del 5 giugno 2024 – PCM – 0001508 – P – 12-06-2024. Si rimanda pertanto al documento specifico per gli approfondimenti del caso.
In linea generale tali Principi condannano fermamente discriminazioni, molestie e abusi in qualsiasi forma, si impegnano a prevenire tali comportamenti e a condividere le misure di prevenzione e contrasto alle violenze e agli abusi nello sport che colpiscono fisicamente ed emotivamente gli atleti, così come l'affidabilità delle organizzazioni sportive.
Diritto fondamentale dei Tesserati è infatti 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 D.lgs. n. 198/2006, indipendentemente dalla propria etnia, dalle proprie convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere,

orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettiva, 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 ogni Soggetto che partecipa all'attività sportiva, indipendentemente dalla funzione o titolo ricoperto, è tenuto a rispettare i diritti dei tesserati precedentemente enucleati.
Il presente documento intende pertanto dare attuazione ai principi indicati al fine di dare effettività alle esigenze di tutela ivi sancite, con particolare riguardo alla tutela dei minori.
Si precisa che il Modello è aggiornato con cadenza almeno quadriennale e prevede meccanismi di adeguamento in caso di eventuali modifiche e/o integrazioni delle Linee Guida Fipav o di raccomandazioni del responsabile Federale delle politiche di safeguarding.
La Fipav, anche attraverso il Responsabile Federale delle politiche di safeguarding, vigila sulla adozione da parte delle società Affiliate dei modelli di organizzazione e controllo dell'attività sportiva, sulla relativa conformità alle Linee Guida e sul loro rispetto.

2. DEFINIZIONI

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.
Violenza di genere	Tutte quelle forme di violenza da quella psicologica e fisica a quella sessuale, dagli atti persecutori a quelli discriminatori in base al sesso.
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.

Nonnismo	Ogni condotta che coinvolge un'iniziazione umiliante e/o pericolosa dei nuovi membri da parte dei membri veterani del medesimo gruppo.
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.
Abuso dei mezzi di correzione	L'oltrepassare i limiti dell'uso del potere correttivo e disciplinare spettante ad un soggetto nei confronti della persona offesa che viene dunque esercitato con modalità non adeguate o al fine di perseguire un interesse diverso da quello per il quale tale potere è conferito dall'ordinamento federale.
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. STORIA DELLA SOCIETA'

La Pallavolo Scandicci Savino Del Bene nasce nel 2012 da un progetto di fusione di due società di Scandicci: la Savino Del Bene Volley e l'Unione Pallavolo Scandicci; dal primo club la Pallavolo Scandicci eredita buona parte dell'assetto societario e la sponsorizzazione, mentre dal secondo, che continua la propria attività con un settore giovanile, acquisisce la prima squadra ed il titolo sportivo per la partecipazione alla Serie B1.

Nella stagione 2012-13 la squadra sfiora la promozione in Serie A2, eliminata nelle semifinali dei play-off promozione, dopo aver chiuso al secondo posto del proprio girone la *regular season*: tuttavia la rinuncia di alcune squadre, porta al ripescaggio della Pallavolo Scandicci nella serie cadetta.

Nel campionato 2013-14 il club arriva alle semifinali dei play-off per la promozione in Serie A1, eliminata dal San Casciano: l'acquisto del titolo sportivo dalla IHF Volley consente comunque l'ammissione alla massima divisione per l'annata 2014-15. Nell'annata 2014-15 partecipa per la prima volta ai play-off scudetto, eliminata ai quarti di finale.

Grazie al secondo posto ottenuto in *regular season* e successivamente il raggiungimento delle semifinali play-off scudetto nella stagione 2017-18 si qualifica per la prima volta alla Champions League, venendo poi eliminata nei quarti di finale. Nella stagione 2020-21 partecipa per la prima volta alla Supercoppa italiana, venendo eliminata in semifinale. Nell'annata 2021-22 vince il suo primo trofeo, ossia la Challenge Cup, battendo nella doppia finale l'Haris, mentre in quella successiva si aggiudica la Coppa CEV.

La Società ha sottoscritto un accordo con il Centro Sportivo San Michele Firenze che porterà alla nascita della **"Savino Del Bene Volley Academy**", unicità a livello nazionale che prevede una partnership innovativa a livello tecnico e organizzativo. L'obiettivo principale è quello di creare valore nel panorama del volley femminile attraverso la crescita delle atlete che si avvarranno della guida di tecnici preparati, dirigenti e strutture organizzate ed attente alle necessità delle ragazze e delle loro famiglie. Nell'ambito del progetto verrà proposto, alle atlete e alle loro famiglie, un percorso comune dalla categoria Under 13 alla categoria Under 18. I punti caratterizzanti dell'accordo prevedono: sinergia nella definizione di linee guida a livello tecnico, verificabili e migliorabili attraverso aggiornamenti periodici tra gli allenatori, allenamenti congiunti, incontri di formazione per dirigenti accompagnatori. Particolare attenzione sarà inoltre prestata agli aspetti di formazione, di inclusione e aggregazione, oggi considerati sempre più parte integrante della crescita umana e sportiva delle atlete.

4. ASSETTO ORGANIZZATIVO

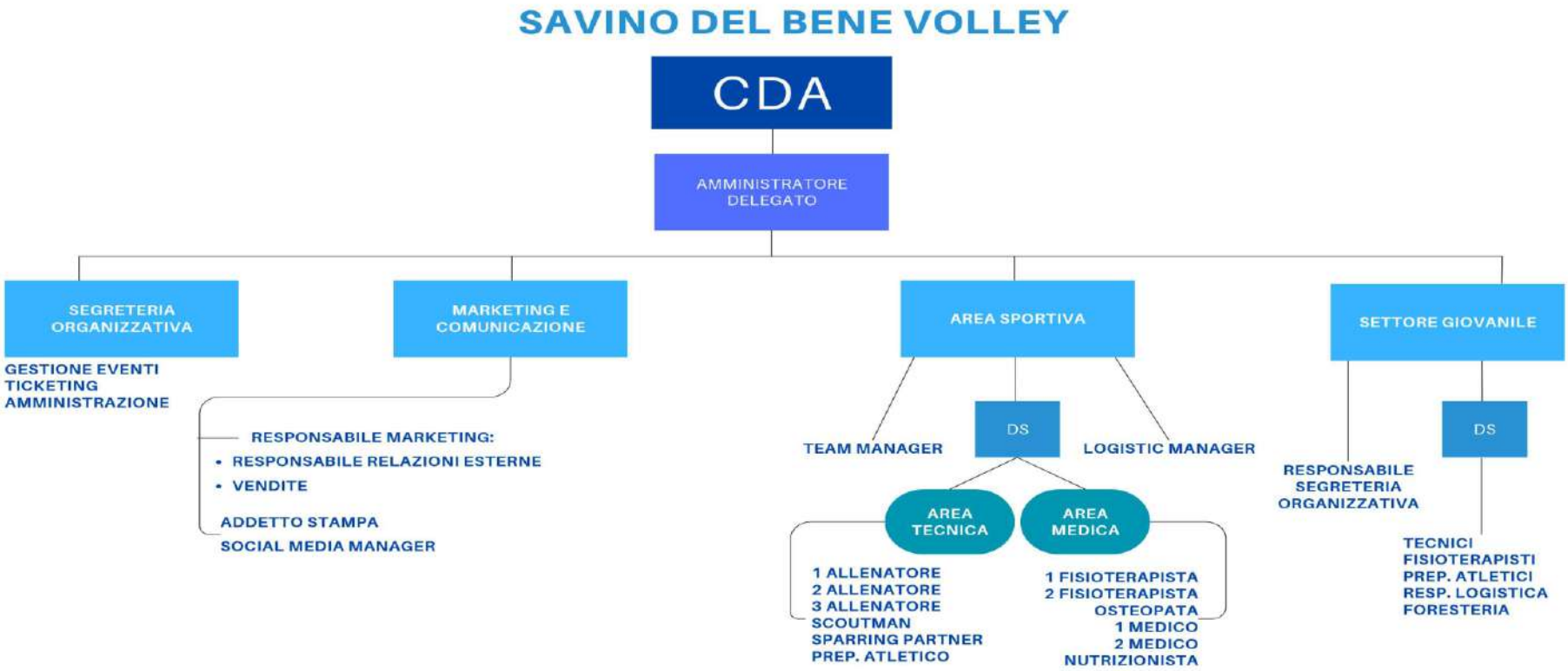
Da un punto di vista della governance, la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione e ha nominato un Amministratore Delegato. E' presente una Segreteria

Organizzativa (a sua volta suddivisa nelle aree ticketing, amministrazione e gestione eventi) e una Direzione Marketing e comunicazione. L'assetto organizzativo, da un punto di vista sportivo, si presenta articolato. Oltre alla squadra partecipante al massimo campionato in serie A1, la Società ha diverse squadre giovanili fino al minivolley e gestisce solo squadre femminili, sia per la prima squadra che per l'attività giovanile.

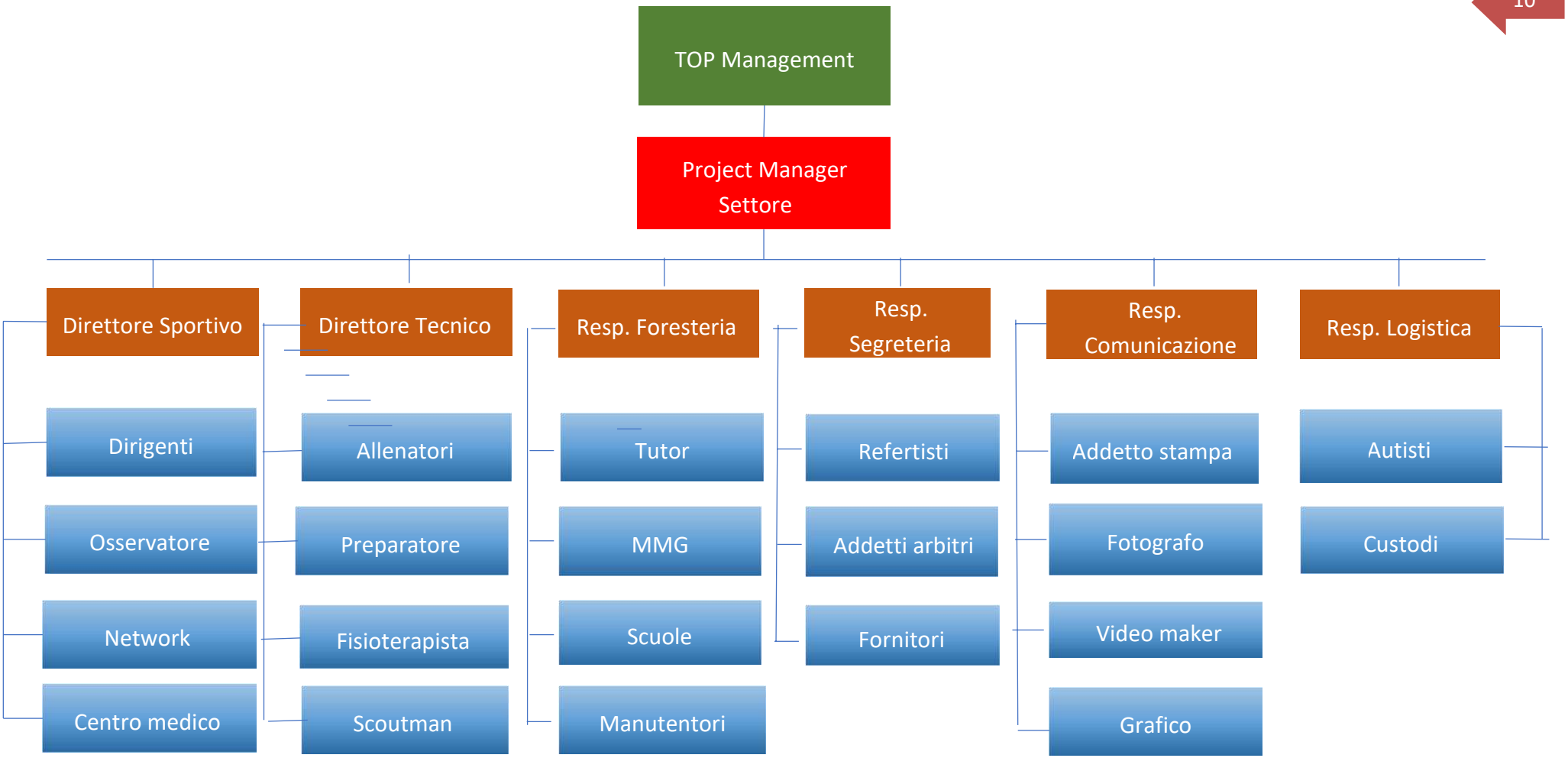
L'Organigramma sportivo è definito per ciascuna categoria. La squadra di A1 ha il proprio team (sia medico che sportivo) mentre per le altre squadre c'è un Direttore Sportivo, un Responsabile della Segreteria, un Fisioterapista e collaboratori vari (normalmente i c.d. "dirigenti accompagnatori", che non sono però quasi mai rappresentati dai genitori).

Le squadre giovanili hanno differenti allenatori e alcune di esse anche un preparatore atletico.

Le ragazze della squadra Under 18 (che partecipa anche al campionato di B2) sono 14 di cui la maggior parte provenienti da fuori Firenze e sono ospitate in una foresteria sotto la supervisione di Personale all'uopo individuato dalla Società. La tutela legale di queste ragazze è ovviamente a carico dei genitori che firmano le liberatorie del caso. Di seguito si riportano sia l'organigramma della Savino Del Bene Volley che quello della Savino Del Bene Volley Project inerente il settore giovanile. Recentemente il settore giovanile si è completato con la figura di un Project Manager di elevata esperienza al fine di strutturare un percorso tecnico valido per le atlete che aderiranno alla proposta sportiva della Società.


SAVINO DEL BENE VOLLEY
CDA
AMMINISTRATORE DELEGATO
SEGRETERIA ORGANIZZATIVA
GESTIONE EVENTI
TICKETING
AMMINISTRAZIONE
MARKETING E COMUNICAZIONE
RESPONSABILE MARKETING:
• RESPONSABILE RELAZIONI ESTERNE
• VENDITE
ADDETTO STAMPA
SOCIAL MEDIA MANAGER
AREA SPORTIVA
TEAM MANAGER
DS
LOGISTIC MANAGER
AREA TECNICA
AREA MEDICA
1 ALLENATORE
2 ALLENATORE
3 ALLENATORE
SCOUTMAN
SPARRING PARTNER
PREP. ATLETICO
1 FISIOTERAPISTA
2 FISIOTERAPISTA
OSTEOPATA
1 MEDICO
2 MEDICO
NUTRIZIONISTA
SETTORE GIOVANILE
RESPONSABILE SEGRETERIA ORGANIZZATIVA
DS
TECNICI
FISIOTERAPISTI
PREP. ATLETICI
RESP. LOGISTICA
FORESTERIA

SAVINO DEL BENE VOLLEY PROJECT



5. FINALITA'

Il presente documento regolamenta e disciplina gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale ovvero per le ragioni di cui al D.lgs. n. 198/2006 attuati in danno dei Tesserati, specie se minori d'età, nell'ambito della Società "Pallavolo Scandicci Savino Del Bene S.s.d.r.l." (di seguito per brevità anche solo "Società"). Quanto rappresentato nel presente documento è in linea con gli **obiettivi definiti dalle Linee Guida Fipav**, di seguito richiamati:

a) La promozione dei diritti di tutti i tesserati ad essere tutelati da ogni forma di abuso, violenza o discriminazione;

b) La promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati, specie se minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;

c) Rendere consapevoli i Tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità;

d) L'individuazione e l'attuazione di adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, anche in conformità alle raccomandazioni del Safeguarding Office istituito dalla FIPAV volte a ridurre i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di Tesserati minori;

e) La gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;

f) L'informazione dei Tesserati, anche minori, 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;

g) La partecipazione dei componenti della Società alle iniziative organizzate dalla FIPAV nell'ambito delle politiche di safeguarding;

h) Il coinvolgimento di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di safeguarding della Società.

6. AMBITO DI APPLICAZIONE

I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:

a) tutti i tesserati della Società “Pallavolo Scandicci Savino Del Bene S.s.d.r.l.”;
b) tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con la Società;
c) tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società.

7. CONTENUTO DEL MODELLO

Il presente Modello stabilisce, in relazione alle dimensioni della Società Pallavolo Scandicci Savino Del Bene S.s.d.r.l e alla disciplina sportiva dalla medesima praticata:

(i) le modalità di prevenzione e gestione del rischio in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni;
(ii) protocolli di contenimento del rischio stesso e la gestione delle segnalazioni;
(iii) gli obblighi informativi in materia, prevedendo:

a) misure preventive e attività periodiche di controllo idonee a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto delle disposizioni vigenti, ivi compresi i presenti Principi e le Linee Guida emanate dall’Ente di affiliazione, nonché idonee a individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, intervenendo anche sui relativi effetti;

b) misure di contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, alla gestione delle segnalazioni nonché alla tutela dei segnalanti e assistenza alle vittime;

c) la definizione delle responsabilità in materia di prevenzione e contrasto di abusi, violenze e discriminazioni;

d) la specificazione delle conseguenze derivanti dalla violazione delle disposizioni e dei protocolli in materia di abusi, violenze e discriminazioni;

e) adeguate misure finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere, diversità e inclusione nonché al monitoraggio periodico dei risultati;

f) misure idonee a garantire la massima diffusione e pubblicizzazione delle politiche di Safeguarding di cui alle lettere precedenti e, in particolar modo, delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi o comunque inosservanti dei suddetti protocolli organizzativi e gestionali;

g) misure idonee a garantire la trasmissione delle informazioni ai rispettivi Responsabili, in particolare il Responsabile federale delle politiche di Safeguarding nonché gli Uffici dei Procuratori federali ove competenti;

h) misure idonee a garantire il coordinamento con il Responsabile federale per le politiche di Safeguarding nonché il recepimento e l'attuazione delle relative raccomandazioni;

i) valutazioni annuali delle misure di cui alle lettere precedenti adottate dalla Società, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate.

8. MAPPATURA DEI RISCHI

La Società ha rappresentato nel presente documento i **processi sensibili "diretti" e/o "strumentali" inerenti l'ambito sportivo** all'interno dei quali si ritiene possano manifestarsi rischi potenziali di commissione di abusi, molestie e/o discriminazioni non consentite. Le aree di rischio individuate sono pertanto strettamente collegate alle finalità per le quali il Modello viene predisposto e alle dimensioni e caratteristiche della Società. Si fa pertanto riferimento esclusivamente all'ambito sportivo e non vengono indagati i processi sensibili aventi a che fare con aree aziendali non strettamente inerenti l'attività sportiva (ivi inclusi quelli in materia di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro nonchè in materia ambientale). Tali aree saranno oggetto di una puntuale analisi nel momento in cui la Società provvederà all'adozione del Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001.

8.1 Approccio metodologico

Le esigenze cui il modello deve rispondere, fa riferimento alle tre fasi principali in cui si articola un tipico sistema di risk management:

- Identificazione dei rischi

Tale fase si sostanzia nell'individuazione e analisi delle aree e dei processi aziendali sensibili che presentano un potenziale di rischiosità rispetto al raggiungimento di un obiettivo, che nello specifico caso in esame è rappresentato dalla tutela dei minori e dalla prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione.

- Analisi del sistema di controllo

Tale fase si sostanzia nell'analisi e valutazione del sistema di controllo già esistente adottato dalla Società al fine di valutare l'idoneità dello stesso in merito alla prevenzione dei rischi individuati. Per fare ciò si è fatto riferimento alle best practises di riferimento a livello

nazionale e internazionale. L'analisi iniziale del sistema di controllo ha la sua valenza per comprendere in primis quali presidi di controllo sono stati adottati, come sono stati progettati, quali sono i soggetti coinvolti nell'effettuazione e nel monitoraggio dei controlli, quale è la documentazione presa come riferimento per l'effettuazione di ogni controllo, quali sistemi di comunicazione interna sono stati utilizzati per istruire gli esponenti aziendali sull'adozione dei controlli e quali rischi l'azienda avrebbe inteso andare a mitigare. Una volta verificati questi aspetti, si è proceduto a valutare, con l'aiuto di alcuni parametri specifici, l'adeguatezza del sistema di controllo e le eventuali necessità di adeguamento al fine di ridurre i rischi identificati ad un livello accettabile.

- Costruzione della risk control matrix

La Società ha ritenuto necessario rappresentare in forma di matrice il lavoro svolto in fase di mappatura delle aree a rischio e identificazione dei processi sensibili. Si ritiene pertanto opportuno all'interno del presente documento indicare e spiegare l'approccio metodologico seguito per la costruzione della matrice.

Una volta identificate le aree a rischio e i relativi processi, sono stati individuati uno o più owners per ciascun processo, lì dove le caratteristiche della Società e la sua struttura di governance non permettevano comunque di identificare un unico soggetto responsabile. Per alcune tipologie di processo si è ritenuto opportuno inserire tra gli owners tutti i destinatari dei protocolli attuativi predisposti dalla Società e costituenti parte integrante del Modello.

Per la valutazione dei rischi inerenti è stato utilizzato un approccio di tipo qualitativo basato su due parametri: impatto e probabilità dell'evento (See tabella 1 allegata al presente protocollo). La griglia di valutazione prevedeva, per entrambi i parametri, cinque possibili soglie (da "irrilevante" a "significativo" per la valutazione dell'impatto e da "remoto" a "certo" per la valutazione della probabilità di accadimento dell'evento), per evitare una eccessiva concentrazione di valori nella fascia intermedia.

La valutazione dell'impatto è stata definita sia sulla base della sensibilità del redattore del Modello e dei vertici societari sia tenendo in considerazione anche il sistema sanzionatorio potenzialmente connesso ai processi richiamati. Ciò in quanto, per alcune fattispecie, potrebbero anche materializzarsi comportamenti suscettibili di essere sanzionati in ambito penale (Titolo XII Codice Penale – Delitti contro la persona) con alcune differenziazioni legate alla tipicità delle sanzioni, al loro ammontare e alle eventuali possibilità di riduzione o incremento di pena in presenza di circostanze attenuanti o aggravanti. L'utilizzo di questa metodologia ha il vantaggio di individuare un criterio sostanzialmente oggettivo per la determinazione degli impatti afferenti ciascuna fattispecie di reato ma presenta un aspetto un po' lacunoso in quanto conduce all'attribuzione di un impatto "considerevole" o "significativo" a fattispecie di reato che non necessariamente trovano applicazione nel Modello della Società o sono comunque solo astrattamente configurabili.

La probabilità di manifestazione dell'evento è stata invece valutata sulla base dell'analisi del rischio effettuata e, ove possibile, condivisa con i process owner. Tale analisi ha tenuto in debita considerazione anche l'avvenuta manifestazione in passato di fatti e/o circostanze passibili di condurre alla commissione di un'azione non permessa se non addirittura illegale.

Una volta identificato il rischio inerente (come prodotto della probabilità per l'impatto) afferente ciascun processo sensibile individuato, si è proceduto a determinarne la rilevanza prevedendo, anche in tal caso, cinque possibili soglie (da "bassa" a "altissima").

Determinato l'indice di rilevanza del rischio inerente, si è proceduto alla valutazione dei controlli e anche in tal caso è stato utilizzato un approccio qualitativo che prevedeva cinque possibili valori da "inadeguato" ad "adeguato" (See tabella n° 2 allegata al presente protocollo). Anche in tal caso la valutazione è stata condivisa con i process owner.

Tale valutazione ha seguìto un percorso molto articolato basato sulla individuazione in via preliminare della tipologia di controlli da implementare e sui controlli effettivamente già presenti e implementati (sempre con riferimento alla singola area di rischio). Tali presidi di controllo sono poi stati valutati in relazione alle modalità realizzative delle singole fattispecie di abuso e/o discriminazione tenendo ovviamente conto della tipicità dell'azienda. Trattasi quest'ultimo di un aspetto molto critico e difficoltoso da approcciare in quanto lo stesso abuso e/o discriminazione può realizzarsi con diverse modalità a seconda del contesto aziendale e quindi non sempre lo stesso presidio di controllo può sortire la stessa efficacia in contesti differenti. Per ogni controllo sono poi stati esaminati gli attributi del medesimo quali tipologia di controllo previsto (preventivo o successivo), modalità di effettuazione (manuale o automatico), soggetto che lo esegue (controllo di primo livello), soggetto che lo verifica o monitora (controllo di secondo livello) e la documentazione utilizzata per poter effettuare il controllo e darne adeguata evidenza. In ultimo si è valutata l'adeguatezza dei controlli sulla base di cinque parametri principali:

a) presenza di procedure formalizzate (descrittive o flow chart), dove siano rappresentati, oltre che i flussi procedurali, anche i punti di controllo inerenti il protocollo medesimo;
b) adeguata segregation of duties;
c) adeguata tracciabilità del controllo con la possibilità di poter ripercorrere tutto l'iter, da chi lo ha progettato a chi lo verifica;
d) soggetto esecutore del controllo;
e) soggetto deputato a monitorare il controllo.

A tal proposito si rappresenta che la valutazione del sistema di controllo è stata effettuata sulla base dei controlli effettivi svolti dalla Società indipendentemente dal fatto che i medesimi fossero o meno stati formalizzati con procedure ad hoc. Allo stesso modo, nei casi in cui per la dimensione della Società, non fosse stato possibile riscontrare una perfetta "segregation of duties" la Società ha comunque proceduto ad implementare "controlli compensativi" adeguati.

La Società ha comunque intenzione, ove necessario e raccomandabile, di istituire dei protocolli ad hoc per regolamentare con maggiore efficacia determinati processi, sensibili con le finalità del presente Modello.

Infine, per la determinazione del "rischio residuo" sono stati associati valori numerici ai cinque parametri di valutazione dei controlli utilizzando per questi ultimi un moltiplicatore decimale che ha permesso di ridurre il valore del rischio inerente inizialmente individuato.

Alla fine di tutto il processo di valutazione è stata determinata la rilevanza del rischio residuo (See tabella n° 3) e conseguentemente valutata l'"accettabilità" del medesimo e la necessità di proporre azioni correttive e/o di miglioramento che nella maggior parte dei casi si sono estrinsecate nella predisposizione di procedure operative portate a conoscenza di tutti i soggetti interessati.

Le tabelle n° 4 (rischio inerente), n° 5 (strumenti di prevenzione), n° 6 (valutazione adeguatezza sistema di controllo interno) e n° 7 (rischio residuo) rappresentano la sintesi del processo precedentemente descritto.

Ai fini di una migliore comprensione della tabella n° 4 (rischio inerente) si rappresentano gli acronimi nel medesimo evidenziati e i soggetti cui fanno riferimento.

CDA: Consiglio di Amministrazione

C: Consigliere

DS: Direttore Sportivo

PM: Project Manager

TM: Team Manager

LM: Logistic Manager

MC: Marketing e comunicazione

HC: Head Coach

PA: Preparatore atletico

M: Medico

MN: Medico nutrizionista

F: Fisioterapista

8.2 Predisposizione del Modello

Il lavoro di predisposizione del Modello è iniziato con l'analisi della struttura organizzativa della Società visionando la documentazione, di seguito indicata a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Statuto;
- Visura camerale
- Deleghe di poteri e procure;
- Disposizioni organizzative e organigramma (sia sportivo che istituzionale) con linee di riporto;
- Documentazione firmata dai soggetti esercenti la potestà genitoriale o tutoriale sugli atleti minori di età;
- Contratti stipulati con soggetti terzi aventi a che fare con le tematiche di cui al presente modello.

Si è poi provveduto ad effettuare un assessment della documentazione contrattuale presente presso la Società inerente lo staff tecnico (allenatori, preparatori atletici) e medico (medici, fisioterapisti etc.) ed analizzare la presenza all'interno dei medesimi di eventuali clausole in linea con gli obiettivi del presente modello.

Si è poi provveduto, per ogni Area di Responsabilità (Funzione) ad identificarne i relativi process owner.

Le aree di rischio sono state rilevate tramite colloqui informativi rivolti prevalentemente al Presidente e al Consigliere Delegato che hanno illustrato gli aspetti organizzativi nonchè i ruoli e le responsabilità inerenti le diverse Aree aziendali.

Le interviste hanno permesso di:

- spiegare ai responsabili la ratio del Modello e le linee guida seguite nell'elaborazione degli schemi di analisi;
- valutare la correttezza delle ipotesi formulate, basate sulle evidenze documentali;
- approfondire la struttura del sistema delle deleghe, individuando in maniera appropriata in particolare i poteri di firma, in modo da valutare con miglior accuratezza il livello di autonomia e responsabilità di ciascuno, nonché il grado di supervisione e le correlate attività di rendicontazione;
- individuare i rapporti di coordinamento con altre funzioni e le relative responsabilità;
- indagare l'esistenza di prassi operative di fatto seguite ma non formalizzate e proporre la formalizzazione di tali regole, ove ritenuto necessario in base alla rischiosità del processo;

- dare una prima valutazione sull'idoneità delle procedure operative a presidiare l'insorgere dei rischi;
- pervenire a schemi semplificati con l'individuazione delle Aree a rischio.

Gli schemi, sono stati sottoposti ad un processo preordinato di "autovalutazione e autocertificazione" da parte dell'intera struttura aziendale e revisionati sulla base delle relative risultanze.

L'output che ne è seguito ha costituito la base di lavoro per l'individuazione dei presidi procedurali da apporre.

Per quanto attiene la partecipazione dei Collaboratori e Consulenti, ai fini della mappatura delle attività a rischio, la responsabilità delle stesse è ascritta alle strutture organizzative deputate al coordinamento e controllo della prestazione.

8.3 Griglie di valutazione

Di seguito si riportano le griglie di valutazione utilizzate per la definizione del rischio inerente, della valutazione del sistema di controllo interno e della definizione del rischio residuo.

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI RISCHI (TABELLA 1)

8.3.1 GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO INERENTE

RILEVANZA DEL RISCHIO INERENTE		
Impatto	Significativo	5
	Considerevole	4
	Intenso	3
	Minimo	2
	Irrilevante	1

5	10	15	20	25
4	8	12	16	20
3	6	9	12	15
2	4	6	8	10
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
Remoto	Improbabile	Probabile	Molto probabile	Certo

PROBABILITA'

RILEVANZA DEL RISCHIO INERENTE				
1-3	4-7	8-11	12-16	17-25
Bassa	Media	Rilevante	Alta	Altissima

8.3.2 GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO (TABELLA 2)

		VALORE ASSOLUTO DI COPERTURA DEL RISCHIO INERENTE					
RILEVANZA DEL RISCHIO	Altissima	25	5	10	15	20	25
	Altissima	20	4	8	12	16	20
	Alta	16	3,2	6,4	9,6	12,8	16
	Alta	15	3	6	9	12	15
	Alta	12	2,4	4,8	7,2	9,6	12
	Rilevante	10	2	4	6	8	10
	Rilevante	9	1,8	3,6	5,4	7,2	9
	Rilevante	8	1,6	3,2	4,8	6,4	8
	Media	6	1,2	2,4	3,6	4,8	6
	Media	4	0,8	1,6	2,4	3,2	4
	Bassa	3	0,6	1,2	1,8	2,4	3
	Bassa	2	0,4	0,8	1,2	1,6	2
	Bassa	1	0,2	0,4	0,6	0,8	1
PERCENTUALE DI COPERTURA DEL RISCHIO			**0,2**	**0,4**	**0,6**	**0,8**	**1**
			Inadeguato	**Parz. adeguato**	**Migliorabile**	**Suff. adeguato**	**Adeguato**

8.3.3 GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO RESIDUO (TABELLA 3)

RILEVANZA DEL RISCHIO RESIDUO (RRR)							
RILEVANZA DEL RISCHIO	Altissima	25	20	15	10	5	0
	Altissima	20	16	12	8	4	0
	Alta	16	12,8	9,6	6,4	3,2	0
	Alta	15	12	9	6	3	0
	Alta	12	9,6	7,2	4,8	2,4	0
	Rilevante	10	8	6	4	2	0
	Rilevante	9	7,2	5,4	3,6	1,8	0
	Rilevante	8	6,4	4,8	3,2	1,6	0
	Media	6	4,8	3,6	2,4	1,2	0
	Media	4	3,2	2,4	1,6	0,8	0
	Bassa	3	2,4	1,8	1,2	0,6	0
	Bassa	2	1,6	1,2	0,8	0,4	0
	Bassa	1	0,8	0,6	0,4	0,2	0

Definizione soglia di accettabilità 0 -7

INDICE DI RILEVANZA DEL RISCHIO RESIDUO (IRR)				
0-3	**3,1-7**	**7,1-11**	**11,1-16**	**16,1-25**
Bassa	**Media**	**Rilevante**	**Alta**	**Altissima**

9. INDIVIDUAZIONE AREE DI RISCHIO – RISCHIO INERENTE (Tabella 4)

	AREA DI RISCHIO	PROCESS OWNER	PROCESSO	PROBABILITA'	IMPATTO	RISCHIO INERENTE	RILEVANZA RISCHIO INERENTE
1	Gestione dello sviluppo della persona-atleta e partecipazione effettiva all'attività sportiva	C/HC	Diretto	2	3	**6**	MEDIA
2	Gestione delle diversità fra i tesserati	CDA	Diretto	2	4	**8**	RILEVANTE
3	Gestione e tutela dei tesserati (in particolare minori), nel rispetto e promozione dei relativi diritti, da parte dei tecnici e dei soggetti preposti durante gli allenamenti, le manifestazioni sportive e ogni attività collegata e connessa all'organizzazione della Società	HC/PA/F	Diretto	2	4	**8**	RILEVANTE
4	Accesso ai locali dove vengono svolti gli allenamenti e le sessioni prova (soprattutto di tesserati minori) e delimitazione spazi (campo gara, spogliatoi etc.)	HC/LM	Diretto	2	4	**8**	RILEVANTE
5	Predisposizione di apposite convenzioni o "patti di corresponsabilità o collaborazioni" fra atleti, tecnici, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o a cui è affidata la cura degli atleti	C	Diretto	2	3	**6**	MEDIA
6	Attivazione procedure da parte di medici sportivi o operatori sanitari che rilevino i segni e gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi	M/F	Diretto	2	3	**6**	MEDIA
7	Interventi di assistenza psicologica o psicoterapeutica ai tesserati	M	Diretto	2	4	**8**	RILEVANTE
8	Gestione formazione obbligatoria annuale e corsi di	C	Strumentale	2	3	**6**	MEDIA

	aggiornamento annuali in materia di safeguarding						
9	Gestione disturbi alimentari	MN	Diretto	2	3	**6**	MEDIA
10	Gestione ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica	LM	Diretto	2	4	**8**	RILEVANTE
11	Gestione viaggi, trasferte e pernottamenti	TM	Strumentale	2	4	**8**	RILEVANTE
12	Trattamenti e prestazioni sanitarie (fisioterapia, visite medico-sportive)	M/F	Diretto	2	3	**6**	MEDIA
13	Gestione manifestazioni sportive di qualsiasi livello	C/PM	Diretto	1	2	**2**	BASSA
14	Gestione fenomeni di bullismo e cyberbullismo	CDA	Diretto	3	4	**12**	RILEVANTE
15	Gestione fenomeni di razzismo e xenofobia	CDA	Diretto	3	4	**12**	RILEVANTE
16	Politiche antidoping	M/F	Diretto	2	4	**8**	RILEVANTE
17	Organizzazione Summer Camp o altre attività similari	C/PM	Diretto	3	2	**6**	MEDIA
18	Selezione operatori sportivi	C/PM	Strumentale	3	2	**6**	MEDIA
19	Gestione rapporti con le organizzazioni dei tifosi	MC	Strumentale	3	2	**6**	MEDIA
20	Gestione rapporti con la stampa e i social media	MC	Strumentale	3	2	**6**	MEDIA
21	Gestione rapporti con gli sponsor	MC	Strumentale	3	2	**6**	MEDIA
22	Politiche di scouting e reclutamento degli atleti	C/DS	Strumentale	2	2	**4**	MEDIA

10. VALUTAZIONE SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO - STRUMENTI DI PREVENZIONE (Tabella 5)

	AREA DI RISCHIO	STRUMENTI DI PREVENZIONE
1	Gestione dello sviluppo della persona-atleta e partecipazione effettiva all'attività sportiva	Gli allenatori e/o istruttori, sono affiancati da aiuto allenatori e/o istruttori, oppure da atleti esperti con le stesse mansioni in modo da garantire la massima attenzione verso i minori, agonisti e non. Quanto alla tematica inerente le situazioni di disagio potenzialmente critiche per lo sviluppo dell'atleta, sia fisico che psichico, si rappresenta che la Società ha sottoscritto un contratto con un Dr. nutrizionista che evidenzia e monitora eventuali criticità che possano emergere in tale ambito.
2	Gestione delle diversità fra i tesserati (inclusione e valorizzazione)	La Società riserva ad ogni Tesserato attenzione, impegno e rispetto, senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro. La Società è molto attenta all'adozione di adeguati strumenti per l'inclusione e la valorizzazione delle diversità dei tesserati, in particolare ha avviato con un fornitore esterno un Progetto (denominato Volley4all) volto all'inclusione tra atleti normodotati e ragazzi con disabilità psichica. Tale Progetto, già operativo, sarà a breve regolamentato da un accordo scritto che disciplina formalmente i compiti e le responsabilità delle Parti. Il Progetto prevede il tesseramento degli atleti da parte della Società. La Società terza (trattasi di una cooperativa sociale ben conosciuta sul territorio) invia i propri educatori e gli allenamenti sono effettuati da una allenatrice della Società debitamente formata.
3	Gestione e tutela dei tesserati (in particolare minori), nel rispetto e promozione dei relativi diritti, da parte dei tecnici e dei soggetti preposti durante gli allenamenti, le manifestazioni sportive e ogni attività collegata e connessa all'organizzazione	Tutti gli atleti, agonisti e non, hanno pari dignità e accesso all'attività agonistica e non, in base alle direttive indicate dalla società. La Società adotta un **Codice di Condotta** nell'ambito del quale intende dare evidenza della propria volontà di mantenere al proprio interno le migliori condizioni di benessere nel lavoro, assicurando un ambiente di lavoro ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona, valorizzando la gestione del tempo libero e la conciliazione dei tempi di lavoro e familiari, nella piena consapevolezza che il raggiungimento dell'equilibrio personale si riflette positivamente sulla vita sociale e lavorativa. L'adozione di specifiche regole di comportamento, così come esplicitato nel Codice di Condotta, consente di garantire sul posto di lavoro il diritto ad un ambiente favorevole ed alle relazioni interpersonali, nel rispetto dei principi di uguaglianza, libertà e dignità della persona. Tale Codice di Condotta viene adottato anche ai sensi dell'"Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" del 26 aprile 2007 nonché dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" del 25

	della Società	gennaio 2016 e dell'Accordo regionale sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" del 3 maggio 2017.
4	Accesso ai locali dove vengono svolti gli allenamenti e le sessioni prova (soprattutto di tesserati minori) e delimitazione spazi (campo gara, spogliatoi etc.)	La Società prevede un calendario settimanale di allenamenti suddiviso fra 1° squadra, 2° squadra e settore giovanile. Tale calendario è accompagnato da un **Regolamento** nel quale si definisce: a. Chi può accedere agli allenamenti (solo tesserati e staff tecnico/medico); b. Quando è ammesso l'accesso a rappresentanti della stampa e dei social media; c. Quando è consentito l'accesso a dirigenti e rappresentanti di altre squadre nonchè ai procuratori delle atlete; d. Quando è consentito l'accesso a Personale esterno (ad es. manutentori, imprese di pulizia etc.) e al Pubblico in genere; e. Il Personale incaricato al controllo sugli accessi; Le eventuali differenze esistenti, nella gestione degli accessi, fra prima squadra, seconda squadra e settore giovanile. Si rappresenta altresì che la prima squadra (serie A1) si allena nel Palazzetto di Scandicci e effettua normalmente nel palazzetto di Firenze solo l'allenamento precedente le partite di Champions. Le gare sono tutte effettuate nel palazzetto di Firenze. La squadra under 18 svolge invece, sia le gare che gli allenamenti, nel palazzetto di Scandicci. Il palazzetto è in gestione ad una società polisportiva e la Società ha stipulato una convenzione di utilizzo pluriennale con la polisportiva che regola l'uso del palazzetto. Per quanto riguarda invece il palazzetto di Firenze, esiste un contratto triennale che regola l'utilizzo del palazzetto, corredato da diversi allegati (Piano di Sicurezza etc.). Le altre squadre giovanili si allenano in alcune palestre scolastiche, la cui assegnazione degli spazi avviene di norma tramite dei Bandi annuali effettuati dal Comune di Scandicci.
5	Predisposizione di apposite convenzioni o "patti di corresponsabilità o collaborazioni" fra atleti, tecnici, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o a cui è affidata la cura degli atleti	La Società è molto attenta alle problematiche inerenti l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo, tenendo in considerazione anche gli interessi e i bisogni dello stesso. **Con riferimento agli atleti minori di età**, La Società richiede ai soggetti che hanno la responsabilità genitoriale o tutoria sul minore una **autocertificazione** nella quale i medesimi dichiarano: • di essere stati accuratamente informati che la Società Pallavolo Volley Scandicci S.r.l, per mezzo di consulenti e/o centri medici e/o laboratori di propria fiducia, potrebbe avere necessità di fare eseguire sulla Minore delle prestazioni di tipo sanitario come infiltrazioni, prelievi del sangue, ed ulteriori esami e/o screening strettamente connessi con la prestazione sportiva della Minore; • di essere stati altresì informati che tali infiltrazioni, prelievi del sangue, esami e/o screening hanno la mera finalità di prevenzione e/o di cura di patologie e/o traumi che possono eventualmente interessare il minore nell'ambito della

		propria attività sportiva agonistica quale tesserato della Società Pallavolo Volley Scandicci S.r.l; • di essere stati informati che, con riferimento alle eventuali prestazioni eseguite, entrambi i genitori possono avere accesso in qualsiasi momento alle informazioni inerenti i trattamenti e i risultati di eventuali analisi e screening diagnostici. Inoltre, con riferimento alle atlete minorenni ospitate presso la foresteria, si richiede ai soggetti aventi la responsabilità genitoriale o tutoria la firma di alcune autorizzazioni nei casi in cui l'atleta intenda: a) recarsi a casa b) uscire per pranzo o cena c) uscire dalla foresteria In ogni caso viene richiesto alla minore di essere reperibile per ogni evenienza al numero di cellulare da lei indicato e viene esclusa alcuna responsabilità della Società e/o della Tutor che ha in consegna le atlete per eventuali danni causati dalla minore o occorsi alla medesima a partire dal momento di uscita dalla Foresteria e per l'intera durata del periodo di permesso. Con riferimento alle condizioni d'uso della foresteria e ai principi comportamentali che devono essere rispettati dalle atlete ospiti, la Società ha predisposto uno specifico **Regolamento denominato "Rules on the conduct and use of the guest house"** che viene letto e sottoscritto da tutte le atlete. In ultimo, la Società richiede ai soggetti aventi la responsabilità genitoriale o tutoria, a titolo gratuito e senza limiti di tempo, **l'autorizzazione al trattamento e sfruttamento dei dati personali e delle immagini per attività commerciali,** anche ai sensi degli artt. 10 e 320 cod. civ. e degli artt. 96 e 97 legge 22.4.1941, n. 633, Legge sul diritto d'autore. I soggetti firmatari sottoscrivono il documento in osservanza delle disposizioni sulla responsabilità genitoriale di cui agli artt. 316, 337 ter e 337 quater del codice civile, che richiedono il consenso di entrambi i genitori.
6	Attivazione procedure da parte di medici sportivi o operatori sanitari che rilevino i segni e gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi	La Società, anche avvalendosi del supporto del Responsabile delle politiche di Safeguarding, si impegna: • alla pubblicazione e alla capillare diffusione del presente documento e del Codice di condotta a tutela dei minori per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione tra i propri Tesserati e i propri volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, siano coinvolti nell'attività sportiva; • alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme nonché alla condivisione di materiale informativo finalizzato alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;

		• alla pubblicazione del presente documento sul sito internet del sodalizio e/o affisso presso la sede dello stesso; • alla messa a conoscenza di tale documento a tutti i collaboratori, qualunque sia il motivo della collaborazione, al momento in cui si instaura il rapporto con la Società.
7	Interventi di assistenza psicologica o psicoterapeutica ai tesserati	La Società ha uno staff medico di primo ordine per l'individuazione delle situazioni che possano richiedere la necessità di un intervento medico in ambito psicologico o psicoterapeutico. Quanto alle situazioni di tal genere che possano riguardare i minori, la gestione delle varie problematiche non è a carico della Società ma delle famiglie. La Società si limita pertanto, ove ravvisi durante l'esercizio delle attività sportive, situazioni da attenzionare, ad esporle ai soggetti esercenti la potestà genitoriale o tutoria.
8	Gestione formazione obbligatoria annuale e corsi di aggiornamento annuali in materia di safeguarding	La Società si adopererà per organizzare le attività di formazione obbligatoria annuale e corsi di aggiornamento annuali in materia di safeguarding secondo quanto previsto dalle normative e dai regolamenti in corso.
9	Gestione disturbi alimentari	La Società presta la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, anche derivanti da disturbi dell'alimentazione, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino i minori. In tal senso si rappresenta che la Società ha sottoscritto un contratto con un Dr. nutrizionista che segue in modo puntuale questi aspetti e che è presente al palazzetto una volta a settimana. Per gli atleti minori tuttavia, la responsabilità di eventuali cure e trattamenti è totalmente a carico dei soggetti esercenti la potestà genitoriale o tutoria.
10	Gestione ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica (spogliatoi, docce)	La Società attua idonee iniziative (in primis tramite puntuali indicazioni fornite nel **Codice di Condotta**) volte al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nell'ambito di ambienti, luoghi e spazi in cui il contatto fisico o l'esposizione fisica possa essere facilitata adottando i seguenti comportamenti: • raccomanda di evitare contatti fisici tra atleti e tecnici o dirigenti; • sollecita atleti, tecnici e dirigenti all'uso di un linguaggio appropriato e comunque ad evitare l'uso di espressioni discriminatorie, sessiste o di matrice razzista; • raccomanda di evitare di intrattenersi in sedute di allenamento per singoli atleti e/o svolte in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non siano usualmente frequentati, facendo in modo che se ciò sia necessario, vi sia

		sempre la presenza, in aggiunta all'allenatore, di un dirigente; • richiede ai tecnici e dirigenti di instaurare tra loro rapporti professionali evitando situazioni di imbarazzo; • richiede a tutti i tesserati di mantenere un comportamento decoroso e un atteggiamento assertivo. Allenatori e dirigenti sono ammessi agli spogliatoi, previo permesso da parte degli atleti, o dai relativi genitori, in caso di minori.
11	Gestione viaggi, trasferte e pernottamenti	La Società gestisce normalmente in proprio l'organizzazione dei viaggi e delle trasferte e si avvale dei servizi forniti da un'agenzia esterna di massima affidabilità solo per la prenotazione dei biglietti aerei. L'attività è sotto la supervisione del Team Manager e riguarda sia le trasferte in territorio italiano che quelle in territorio estero. Nel contratto stipulato con il Team Manager sono specificate le mansioni specifiche associate al suo incarico.
12	Trattamenti e prestazioni sanitarie (fisioterapia, visite medico-sportive)	La Società attua idonee iniziative volte al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione che possano manifestarsi nello svolgimento di trattamenti e prestazioni sanitarie (in particolare sedute di fisioterapie e visite medico-sportive). In particolare prevede, in caso di sottoposizione dell'atleta a sedute mediche o fisioterapiche, che vi sia la presenza di un dirigente dello stesso sesso dell'atleta, ovvero di un genitore, in caso in cui le prestazioni siano erogate a favore di atlete under 16 o under 18. Con riferimento invece alle categorie inferiori, la Società non eroga prestazioni mediche o sanitarie e le medesime sono di competenza di chi esercita la potestà genitoriale o tutoria del minore. La Società, in linea generale, prevede che le atlete informino la medesima in merito a visite specialistiche o trattamenti di varia natura che intendano effettuare presso strutture esterne e comunque tali trattamenti devono essere autorizzati dalla Società.
13	Gestione manifestazioni sportive di qualsiasi livello	La Società non prevede, salvo casi rari, la partecipazione di propri tesserati a eventi e/o manifestazioni sportive di vario genere (extra campionato). Tendenzialmente la Società potrebbe aderire ad eventi pubblici o ad eventi privati ma i medesimi non sono individuati a priori ma sulla base delle situazioni che di volta in volta possono manifestarsi. La Società non partecipa ad amichevoli internazionali, tournee di vario genere etc. Quanto invece al calendario delle partite, la CEV definisce un calendario internazionale e a cascata la Lega fissa il calendario nazionale. Ove la Società decidesse di partecipare ad un evento e/o manifestazione di vario genere, i medesimi sarebbero sempre supportati da un Regolamento dell'Organizzatore che la Società provvederebbe a visionare puntualmente. Inoltre, la Società condividerebbe le condizioni di partecipazione con l'Organizzatore e visionerebbe preliminarmente le strutture logistiche e gli spazi utilizzati per l'evento.

14	Gestione fenomeni di bullismo e cyberbullismo	La Società, consapevole della criticità del verificarsi di fenomeni di bullismo e cyberbullismo nell'ambito di un contesto sportivo, ha ritenuto opportuno adottare uno specifico **protocollo** per la prevenzione e il contrasto ai fenomeni di bullismo e cyberbullismo. Tale protocollo disciplina le azioni da intraprendere in caso di sospetto o evidenza di bullismo o cyberbullismo
15	Gestione fenomeni di razzismo e xenofobia	La Società, consapevole della criticità del verificarsi di fenomeni di razzismo e xenofobia nell'ambito di un contesto sportivo, ha ritenuto opportuno adottare uno specifico **protocollo** per la prevenzione e il contrasto ai fenomeni di razzismo e xenofobia. Tale protocollo disciplina le azioni da intraprendere in caso di sospetto o evidenza di episodi di razzismo o xenofobia
16	Politiche antidoping	La Società è particolarmente attenta ai rischi legati ad una inconsapevole e/o errata somministrazione di farmaci e/o pomate da parte dello staff medico e/o atletico che possa configurare una violazione delle norme internazionali previste dalla **Agenzia Mondiale Antidoping** (World Anti-Doping Agency WADA). La **NADO Italia** è l'Organizzazione Nazionale Antidoping (NADO), articolazione funzionale della WADA, e ha la responsabilità esclusiva in materia di adozione delle norme sportive antidoping in conformità al **Codice Mondiale Antidoping** (Codice WADA) del quale è parte firmataria. Il personale medico e atletico che opera per la Società è estremamente competente e perfettamente a conoscenza delle norme citate che sono comunque in continua evoluzione. La Società, al fine di tutelarsi contro eventuali errori, negligenze, prevede all'interno dei contratti stipulati con tali Soggetti una specifica previsione nella quale i soggetti incaricati dichiarano di conoscere approfonditamente le norme in materia e di assicurane la loro completa e corretta applicazione.
17	Organizzazione Summer Camp o altre attività similari	La Società è interessata all'organizzazione di Summer Camp o attività similari che possano coinvolgere giovani atleti. Nel caso specifico, la Società ha recentemente stipulato un contratto con un fornitore esterno specializzato nell'organizzazione di vacanze per giovani in Italia. In tale contratto, che andrà comunque integrato con alcune clausole legate all'adozione del presente Modello e delle politiche di Safeguarding, sono definiti i compiti e i doveri delle Parti nonchè le reciproche responsabilità. In particolare la Società si occuperà della direzione tecnica e gestione degli allenamenti mentre il fornitore si occuperà della prenotazione e del pagamento degli alberghi e delle strutture sportive, dell'organizzazione delle attività multidisciplinari in collaborazione con la Società, dell'arruolamento degli istruttori necessari a completare lo staff e della stipula delle polizze assicurative.

18	Selezione operatori sportivi	La Società provvede, al momento dell'instaurazione di un rapporto di lavoro con operatori chiamati a svolgere mansioni comportanti contatti diretti e regolari con minori, a richiedere preventivamente copia del certificato del casellario giudiziale ai sensi della normativa vigente.
19	Gestione rapporti con le organizzazioni dei tifosi	La Società ha adottato **un protocollo ad hoc in materia di razzismo e xenofobia** all'interno del quale sono previste eventuali raccomandazioni e ammonimenti ai gruppi di tifosi organizzati nonchè cautele da seguire nella diffusione di materiale sui loro siti web, ove presenti. Fra gli ammonimenti si segnala la negazione dell'accesso all'impianto sportivo di persone che portano con se volantini, striscioni, simboli con indicazione razziste e/o antisemite. Tale negazione riguarda anche i "tifosi non organizzati".
20	Gestione rapporti con la stampa e i social media	La Società ha previsto nell'ambito del **protocollo specifico in materia di razzismo e xenofobia** un accurato monitoraggio di quanto riportato dalla stampa in merito ad episodi a contenuto razzista.
21	Gestione rapporti con gli sponsor	La Società stipula regolari contratti di sponsorizzazione con aziende terze e prevede varie tipologie di sponsorship in relazione ai servizi offerti. La Società ha previsto nell'ambito **del protocollo specifico in materia di razzismo e xenofobia** un accurato monitoraggio degli accordi di sponsorizzazione con l'eventuale esplicita previsione nei contratti medesimi di clausole specifiche per evitare discriminazioni di alcun genere.
22	Politiche di scouting e reclutamento degli atleti	Le politiche di scouting e reclutamento atleti sono attentamente monitorate dal Direttore Sportivo e da un membro del Consiglio di Amministrazione. I rapporti con i procuratori sportivi (che si occupano anche del settore giovanile) sono disciplinati da accordi scritti che prevedono il riconoscimento di provvigioni solo alla chiusura degli accordi con gli atleti

11. VALUTAZIONE SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO - ADEGUATEZZA (Tabella 6)

	AREA DI RISCHIO	VALUTAZIONE SISTEMA CTRL INTERNO	ADEGUATEZZA SISTEMA CTR INTERNO
1	Gestione dello sviluppo della persona-atleta e partecipazione effettiva all'attività sportiva	0,8	SUFFICIENTEMENTE ADEGUATO
2	Gestione delle diversità fra i tesserati	0,8	SUFFICIENTEMENTE ADEGUATO
3	Gestione e tutela dei tesserati (in particolare minori), nel rispetto e promozione dei relativi diritti, da parte dei tecnici e dei soggetti preposti durante gli allenamenti, le manifestazioni sportive e ogni attività collegata e connessa all'organizzazione della Società	0,8	SUFFICIENTEMENTE ADEGUATO
4	Accesso ai locali dove vengono svolti gli allenamenti e le sessioni prova (soprattutto di tesserati minori) e delimitazione spazi (campo gara, spogliatoi etc.)	0,8	SUFFICIENTEMENTE ADEGUATO
5	Predisposizione di apposite convenzioni o "patti di corresponsabilità o collaborazioni" fra atleti, tecnici, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o a cui è affidata la cura degli atleti	0,8	SUFFICIENTEMENTE ADEGUATO
6	Attivazione procedure da parte di medici sportivi o operatori sanitari che rilevino i segni e gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi	0,8	SUFFICIENTEMENTE ADEGUATO
7	Interventi di assistenza psicologica o psicoterapeutica ai tesserati	0,8	SUFFICIENTEMENTE ADEGUATO
8	Gestione formazione obbligatoria annuale e corsi di aggiornamento annuali in materia di safeguarding	0,6	MIGLIORABILE
9	Gestione disturbi alimentari	0,8	SUFFICIENTEMENTE ADEGUATO
10	Gestione ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica	0,8	SUFFICIENTEMENTE ADEGUATO

11	Gestione viaggi, trasferte e pernottamenti	0,8	SUFFICIENTEMENTE ADEGUATO
12	Trattamenti e prestazioni sanitarie (fisioterapia, visite medico-sportive)	0,8	SUFFICIENTEMENTE ADEGUATO
13	Gestione manifestazioni sportive di qualsiasi livello	0,8	SUFFICIENTEMENTE ADEGUATO
14	Gestione fenomeni di bullismo e cyberbullismo	0,6	MIGLIORABILE
15	Gestione fenomeni di razzismo e xenofobia	0,6	MIGLIORABILE
16	Politiche antidoping	0,8	SUFFICIENTEMENTE ADEGUATO
17	Organizzazione Summer Camp o altre attività similari	0,6	MIGLIORABILE
18	Selezione operatori sportivi	0,8	SUFFICIENTEMENTE ADEGUATO
19	Gestione rapporti con le organizzazioni dei tifosi	0,8	SUFFICIENTEMENTE ADEGUATO
20	Gestione rapporti con la stampa e i social media	0,8	SUFFICIENTEMENTE ADEGUATO
21	Gestione rapporti con gli sponsor	0,8	SUFFICIENTEMENTE ADEGUATO
22	Politiche di scouting e reclutamento degli atleti	0,8	SUFFICIENTEMENTE ADEGUATO

12. INDIVIDUAZIONE AREE DI RISCHIO – RISCHIO RESIDUO (Tabella 7)

	AREA DI RISCHIO	RISCHIO INERENTE	VALUTAZIONE SISTEMA CTRL INTERNO	RISCHIO RESIDUO	RILEVANZA RISCHIO RESIDUO
1	Gestione dello sviluppo della persona-atleta e partecipazione effettiva all'attività sportiva	6	0,8	**4,8**	**MEDIA**
2	Gestione delle diversità fra i tesserati	8	0,8	**6,4**	**MEDIA**
3	Gestione e tutela dei tesserati (in particolare minori), nel rispetto e promozione dei relativi diritti, da parte dei tecnici e dei soggetti preposti durante gli allenamenti, le manifestazioni sportive e ogni attività collegata e connessa all'organizzazione della Società	8	0,8	**6,4**	**MEDIA**
4	Accesso ai locali dove vengono svolti gli allenamenti e le sessioni prova (soprattutto di tesserati minori) e delimitazione spazi (campo gara, spogliatoi etc.)	8	0,8	**6,4**	**MEDIA**
5	Predisposizione di apposite convenzioni o "patti di corresponsabilità o collaborazioni" fra atleti, tecnici, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o a cui è affidata la cura degli atleti	6	0,8	**4,8**	**MEDIA**
6	Attivazione procedure da parte di medici sportivi o operatori sanitari che rilevino i segni e gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi	6	0,8	**4,8**	**MEDIA**
7	Interventi di assistenza psicologica o psicoterapeutica ai tesserati	8	0,8	**6,4**	**MEDIA**
8	Gestione formazione obbligatoria annuale e corsi di aggiornamento annuali in materia di safeguarding	6	0,6	**3,6**	**MEDIA**
9	Gestione disturbi alimentari	6	0,8	**4,8**	**MEDIA**
10	Gestione ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica	6	0,8	**6,4**	**MEDIA**

11	Gestione viaggi, trasferte e pernottamenti	6	0,8	**6,4**	**MEDIA**
12	Trattamenti e prestazioni sanitarie (fisioterapia, visite medico-sportive)	6	0,8	**4,8**	**MEDIA**
13	Gestione manifestazioni sportive di qualsiasi livello	6	0,8	**1,6**	**BASSA**
14	Gestione fenomeni di bullismo e cyberbullismo	12	0,6	**7,2**	**RILEVANTE**
15	Gestione fenomeni di razzismo e xenofobia	12	0,6	**7,2**	**RILEVANTE**
16	Politiche antidoping	8	0,8	**6,4**	**MEDIA**
17	Organizzazione Summer Camp o altre attività similari	6	0,6	**3,6**	**MEDIA**
18	Selezione operatori sportivi	6	0,8	**4,8**	**MEDIA**
19	Gestione rapporti con le organizzazioni dei tifosi	6	0,8	**4,8**	**MEDIA**
20	Gestione rapporti con la stampa e i social media	6	0,8	**4,8**	**MEDIA**
21	Gestione rapporti con gli sponsor	6	0,8	**4,8**	**MEDIA**
22	Politiche di scouting e reclutamento degli atleti	6	0,8	**4,8**	**MEDIA**

Con riferimento al punto ii) "protocolli di contenimento del rischio stesso e gestione delle segnalazioni" di cui al paragrafo n° 7, si rimanda alla matrice rappresentata in precedenza.

13. OBBLIGHI INFORMATIVI

13.1 Responsabile Safeguarding

la Società, allo 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, del D.lgs. n. 36/2021, **ha nominato un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni** e lo ha comunicato alla FIPAV.
Il Soggetto individuato come Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è stato prescelto tra i tesserati di comprovata moralità e competenza ed è in possesso dei seguenti requisiti:

a) E' regolarmente iscritto alla FIPAV;
b) non ha riportato condanne penali anche non passate in giudicato per i seguenti reati: art 600-bis (prostituzione minorile); 600-ter (pornografia minorile), 600-quater (detenzione o accesso a materiale pornografico), 600- quater.1 (Pornografia virtuale), 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi discriminazione etnica e religiosa), 604-ter, (circostanze aggravanti) 609-bis (violenza sessuale) , 609-ter (circostanze aggravanti), 609-quater (atti sessuali con minorenne), 609-quinquies (corruzione di minorenne), 609-octies (violenza sessuale di gruppo), 609- undecies (adescamento di minorenni);
c) non ha riportato nell'ultimo decennio squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte delle FSN, delle DSA, degli EPS e del CONI o di organismi sportivi internazionali riconosciuti;
d) seguirà i corsi di aggiornamento previsti dalla Fipav al momento in cui verranno pubblicati ed è comunque in possesso dei titoli abilitativi eventualmente previsti dai regolamenti federali.

13.2 Caratteristiche della nomina

La nomina effettuata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 14 giugno 2024 prevede che il Responsabile duri in carica un anno e possa essere riconfermato. In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o per altro motivo, la Società provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile inserendola nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale. La nomina di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione

o di funzionamento, ovvero per il venir meno dei requisiti necessari alla sua nomina, con provvedimento motivato dell'organo preposto (il Consiglio di Amministrazione). La revoca e le motivazioni sono tempestivamente comunicate al Safeguarding Officer della FIPAV.

13.3 Compiti e responsabilità del Responsabile Safeguarding

Il Responsabile è tenuto a:

a) promuovere la corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati della società, nonché l'osservanza e l'aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta adottati dagli stessi;

b) adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza per prevenire e contrastare, nell'ambito del proprio sodalizio ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;

c) segnalare al Safeguarding Officer della FIPAV eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;

d) rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dai Regolamenti FIPAV;

e) formulare all'organo preposto le proposte di aggiornamento del modello di organizzazione e controllo dell'attività sportiva e del Codice di condotta, tenendo conto delle caratteristiche della Società;

f) valutare annualmente l'adeguatezza del modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e del codice di condotta nell'ambito della Società, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;

g) partecipare all'attività obbligatoria formativa organizzata dalla FIPAV.

13.4 Gestione delle segnalazioni

Il modello della Società stabilisce adeguate misure per il contrasto dei comportamenti lesivi e la gestione delle segnalazioni, prevedendo tra l'altro:

a) adeguati provvedimenti di quick-response, da adottare in caso di presunti comportamenti lesivi;

b) adeguati provvedimenti 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:

- presentato una denuncia o una segnalazione;
- manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
- reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
- intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di Safeguarding;
- l'adozione di apposite misure e iniziative che sanzionino abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede.

In ogni caso i provvedimenti di cui alle lett. a) e b) rispettano 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.

13.5 Obblighi informativi e altre misure

Il modello della Società stabilisce adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione delle politiche di Safeguarding e la trasmissione delle informazioni, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, prevedendo tra l'altro:

a. L'obbligo di immediata affissione presso la sede della Società e pubblicazione sulla rispettiva homepage del modello e degli eventuali aggiornamenti, integrazioni o modifiche dello stesso, del codice di condotta nonché del nominativo e dei contatti (recapito telefonico, e-mail etc.) del Responsabile Safeguarding;

b. L'obbligo di immediata pubblicazione della notizia dell'adozione del modello e dei relativi aggiornamenti presso la sede della Società e sulla rispettiva homepage;

c. L'obbligo di immediata comunicazione dell'adozione del modello e dei relativi aggiornamenti al Responsabile Safeguarding e al Responsabile federale delle politiche di Safeguarding;

d. L'obbligo, al momento del tesseramento, di informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del modello nonché del nominativo e dei contatti del Responsabile Safeguarding;

e. L'obbligo di immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile Safeguarding, al Responsabile federale delle politiche di Safeguarding nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente;

f. Adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione periodica presso i tesserati delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi;

g. Adeguate misure 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;

h. Adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;

i. Un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive;

j. Adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione presso i tesserati di ogni altra politica di Safeguarding adottata dall'Ente di affiliazione nonché dalla Società.

13.6 Obblighi ulteriori

Oltre a quanto previsto dai punti precedenti, il modello prevede adeguati strumenti:

a) di tutela dei diritti previsti dai Principi Fondamentali e di attuazione delle finalità;
b) per la creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo per tutti i tesserati;
c) per la rimozione degli ostacoli che impediscano l'espressione delle potenzialità degli atleti o la realizzazione di un ambiente sportivo sano, sicuro e inclusivo;
d) per la prevenzione concreta dei rischi di abuso, violenza e discriminazione, tenendo conto delle caratteristiche della Società e delle persone tesserate, in particolare se minori;
e) per la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile e delle specificità di ogni disciplina sportiva.