



Allegato I – Modello Organizzativo Safeguarding

Modello organizzativo e di controllo

per il contrasto alle molestie, violenza di genere tutela dei minori e qualsiasi tipo di discriminazione

Parte Generale

IL CENTRO UNIVERSITARIO SPORTIVO PISANO – ASSOCIAZIONE SPORTIVA DILETTANTISTICA C.U.S. PISA A.S.D. in breve C.U.S. PISA, con sede legale in Pisa, Via Federico Chiarugi n. 5, è una libera associazione sportiva dilettantistica che ai sensi del proprio Statuto realizza, nell'ambito territoriale di competenza e in collaborazione con l'Università di Pisa, le finalità istituzionali proprie di FederCUSI, Federazione Italiana dello Sport Universitario, (ente sportivo universitario, ai sensi dell'art. 2, lett. b., L. 28 giugno 1977, n. 394, dell'art. 1, comma 3 L. 3 agosto 1985, n. 429, dell'art. 6, lett. c., L. 19 novembre 1990, n. 341, e successive modificazioni ed integrazioni), in conformità con la predetta normativa, in stretta attuazione dei principi dettati dalla F.I.S.U., nel rispetto dei Principi Fondamentali del C.O.N.I. e degli Statuti delle Federazioni Sportive Nazionali e delle Discipline Sportive Associate vigenti.

In virtù di quanto in premessa, l'art. 16 del d.lgs. 39/2021^(a) promuove un più elevato livello di sensibilità e impegno nel mondo dello sport, incentivando un ambiente inclusivo e che assicuri la dignità e il rispetto dei diritti di tutti coloro che partecipano, a qualsiasi titolo, all'attività sportiva.

Gli obiettivi da raggiungere sono, nello specifico, la parità di genere tra uomo e donna, la tutela dei minori e il contrasto effettivo ed efficace a ogni forma di violenza di genere e di discriminazione, attraverso l'adozione di misure di prevenzione e presidi di controllo c.d. di "safeguarding".

In tale prospettiva, la norma ha introdotto:

1. in prima battuta, l'obbligo per le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate, gli Enti di Promozione sportiva e le Associazioni benemerite (di seguito "Enti di affiliazione") di redigere:
 - o sentito il parere del Comitato olimpico nazionale italiano (C.O.N.I.) – entro 12 mesi dall'entrata in vigore della norma (ossia entro il 31 agosto 2023)⁽²⁾ – delle **Linee Guida** per la predisposizione dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal codice per le pari opportunità tra uomo e donna o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale (c.d. "**Modelli e Codici per la *safeguarding***") (cfr. comma 1),
 - o Regolamenti che prevedano sanzioni disciplinari a carico dei tesserati che abbiano violato i divieti di cui al d.lgs. 198/2006 (c.d. "Codice delle pari opportunità") ovvero siano stati condannati in via definitiva per taluni reati contro la personalità individuale, l'eguaglianza e la libertà personale⁽³⁾ (cfr. comma 4);
2. in seconda battuta, l'ulteriore e correlato obbligo per le Associazioni e le Società Sportive dilettantistiche e professionistiche (di seguito "Affiliati")⁽⁴⁾ di adottare Modelli e Codici di condotta conformi alle Linee Guida da parte dell'Ente di affiliazione, entro 12 mesi dalla loro comunicazione⁽⁵⁾; pena la sanzione disciplinare e, per gli Enti che lo hanno espressamente previsto, la perdita dello *status* di affiliato o la preclusione a ottenerlo⁽⁶⁾ (commi 2 e 3).

Oggi ci troviamo nella seconda fase di attuazione della normativa (punto 2), avendo (quasi) tutti gli Enti di affiliazione pubblicato le proprie Linee Guida ed essendo quindi scattato l'obbligo per i rispettivi Affiliati di adottare, entro 12 mesi, Modelli e Codici di condotta conformi.

La *deadline* dei 12 mesi varia seconda della tempistica degli Enti di affiliazione nella pubblicazione delle rispettive Linee Guida. Il legislatore ha fissato il 31 agosto 2024.

Come ulteriormente precisato dall'art. 16 del d.lgs. 39/2021, gli Enti di affiliazione dovranno poi rielaborare le proprie Linee Guida ogni quattro anni, sulla base delle caratteristiche dei diversi Affiliati e delle persone tesserate⁽⁸⁾, mentre gli Affiliati saranno chiamati a loro volta ad adeguare i propri Modelli e Codici di condotta conformemente agli aggiornamenti delle Linee Guida dei rispettivi Enti di affiliazione⁽⁹⁾. Questo per assicurare il continuo aggiornamento dei presidi di *safeguarding*.

Per essere davvero effettivi ed efficaci, le Linee Guida, i Modelli e i Codici di condotta devono, infatti, sia recepire prontamente le novità normative del settore, sia tenere conto dell'assetto organizzativo delle singole realtà in cui sono calati. La loro costante revisione e implementazione è quindi una condizione necessaria per fare in modo che il sistema di *safeguarding* tenga nel tempo.

Il Modello organizzativo e di controllo ed il Codici di Condotta adottato, nasce da una volontà legislativa per la quale è opportuno premettere che:

- il Modello organizzativo e di controllo è un documento volto a minimizzare e gestire il rischio di commissione delle fattispecie di abuso, violenza e discriminazione. Il concetto di Modello organizzativo e di controllo si è affermato nel nostro ordinamento in occasione dell'emanazione del d.lgs. 231/2001 sulla responsabilità da reato degli enti (c.d. "Modello 231") e, in seguito, recepito anche nell'ordinamento sportivo (si pensi al Modello di prevenzione idoneo a prevenire atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità ai sensi dell'art. 7 dello Statuto FIGC);
- il Codice di Condotta traduce invece i principi generali di lealtà, probità, correttezza, inclusione, uguaglianza ed equità – posti a fondamento del sistema di *safeguarding* – in azioni e divieti, con la rimozione degli ostacoli che possono impedirne il compimento.

Non potendo qui procedere all'analisi verticale di ogni singola realtà sportiva, ci si limiterà a dare atto di come le Linee Guida ad oggi emanate dagli Enti di affiliazione siano tutte allineate a quanto indicato dall'"Osservatorio permanente per le politiche di *safeguarding*" del C.O.N.I. nel documento di indirizzo "Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione" (di seguito solo "Principi fondamentali"), approvato dalla Giunta Nazionale con delibera n. 255 del 25 luglio 2023⁽¹⁰⁾.

Nel documento sono individuate e definite, all'art. 3, le fattispecie di abuso, violenza e discriminazione, vale a dire:

- a. l'abuso psicologico;
- b. l'abuso fisico;
- c. la molestia sessuale;
- d. l'abuso sessuale;
- e. la negligenza;
- f. l'incuria;
- g. l'abuso di matrice religiosa;
- h. il bullismo, il cyberbullismo;
- i. i comportamenti discriminatori, sia in forma diretta sia in forma indiretta, in base al genere, all'età, all'appartenenza etnica, alla disabilità, all'orientamento sessuale, all'identità di genere, alla religione ⁽¹¹⁾.

All'art. 4 è poi indicato il "contenuto minimo" dei Modelli, che devono assolutamente prevedere:

- a) le modalità di prevenzione e gestione del rischio in relazione ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione,
- b) i protocolli di contenimento del rischio stesso e la gestione delle segnalazioni,
- c) gli obblighi informativi.

L'art. 11 è invece dedicato al "contenuto minimo" dei Codici di condotta, con la previsione di obblighi, divieti e *standard* di condotte e buone pratiche finalizzate al rispetto dei principi di *safeguarding* e alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione.

L’Affiliato dovrà inoltre nominare una specifica figura di controllo, il “Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni” (di seguito “Responsabile”) che sia:

- dotato delle necessarie competenze (qui stabilite in almeno tre anni di esperienza come consulente nel settore sportivo e pluriennale attività professionale, ad esempio, ciò si può evincere dall’iscrizione ad un albo o registri professionali);
- autonomo e indipendente rispetto all’organizzazione⁽¹²⁾ (non essere dipendente);
- posto in coordinamento con il *Safeguarding Officer/Office* istituito (o in via di istituzione) presso i corrispondenti Enti di affiliazione⁽¹³⁾ (fare da coordinatore con gli altri analoghi uffici degli Enti sportivi di riferimento).
- istituzione di un sistema di segnalazione anonimo ed istituzione di una casella di posta elettronica, ad uso esclusivo.

Il Modello prevedrà il dovere, in capo a tutti i soggetti, di segnalare senza indugio al Responsabile fenomeni di abuso, violenza e discriminazione (anche solo potenziale) al fine di agevolare l’emersione dei comportamenti lesivi e consentire, poi, all’organizzazione di attivare i necessari provvedimenti di “*quick response*”⁽¹⁴⁾ e sanzionare l’eventuale trasgressore.

Occorre infine precisare che, come stabilito dall’art. 16, comma 4, del d.lgs. 39/2021, laddove l’Affiliato disponga già di un Modello 231, dovrà integrarne il contenuto rispetto alla nuova normativa. Qui si precisa che sarà valutato dall’Ente Cus Pisa Asd l’adozione di un Modello 231 nel prossimo futuro.

Questa considerazione, oltre a rappresentare un ineludibile obbligo normativo, appare assolutamente in linea con il sempre più attuale approccio “integrato” nella gestione dei rischi di non conformità aziendali.

Diversamente dal metodo tradizionale “per silos”, che intercetta e recepisce le singole esigenze di *compliance* senza curare anche il coordinamento con gli altri sistemi di gestione, l’approccio integrato mira alla razionalizzazione dei rischi, delle misure di prevenzione e dei controlli esistenti nei vari processi aziendali, evitando sovrapposizioni di ruoli e presidi, duplicazioni di verifiche e di azioni correttive, raggiungendo così l’obiettivo della conformità normativa e, nel lungo termine, anche dell’efficientamento delle *performance*.

Il metodo integrato è stato definitivamente consacrato a livello internazionale con la pubblicazione dello *standard* ISO 37301:2021⁽¹⁵⁾, un parametro che costituisce la guida per la realizzazione e la gestione di un sistema di *compliance* integrato all’interno di tutte le organizzazioni del mondo.

In materia di *safeguarding*, la modalità scelta dal Legislatore della riforma dello sport per perseguire gli obiettivi di tutela delle minoranze è stata quella di introdurre in ambito sportivo gli strumenti tipici della *compliance* nell’organizzazione delle attività impresa, quali appunto i Modelli di organizzazione e controllo e i Codici di Condotta, integrati con il sistema 231.

Vi è un collegamento anche con le seguenti normative qui riportate a cui si fa riferimento:

- le regole per la tutela dei minori e per la prevenzione delle discriminazioni eventualmente già adottate dalle Associazioni e Società sportive. La *safeguarding* non è una novità nel mondo dello sport ed è quindi opportuno coordinare le prescrizioni introdotte dalla riforma del 2021 con le altre misure di prevenzione e controllo esistenti. Tale considerazione è del resto coerente con i “Principi fondamentali” del C.O.N.I., che impongono di adottare nell’ambito dei Modelli “*adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione presso i tesserati di ogni altra politica di safeguarding adottata dall’Ente di affiliazione nonché dall’Affiliata*” (art. 8, comma 1, lett. j);
- il sistema per la segnalazione di violazioni ai sensi del d.lgs. 24/2023 (c.d. “*whistleblowing*”)⁽¹⁶⁾, prevedendo, tra le altre cose, appositi flussi informativi e meccanismi di rimando delle segnalazioni tra il Responsabile e il gestore segnalazioni *whistleblowing*;
- il sistema *privacy* e *cybersecurity*, con la conseguente necessità di perimetrare rischi, ruoli e responsabilità per il regolare trattamento dei dati personali e la protezione delle informazioni in seno all’organizzazione⁽¹⁷⁾.

Il Modello ed il Codice di Condotta dovrà coordinarsi sia con l’eventuale Modello 231 che con le altre regole di *safeguarding* già implementate ed in fase di implementazione, quantomeno, con i relativi sistemi *whistleblowing*, *privacy* e *cybersecurity*; ciò per raggiungere con maggiore efficacia possibile gli obiettivi di inclusione, uguaglianza e tutela delle minoranze in maniera non solo effettiva, ma anche efficiente per l’organizzazione.

Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Cus Pisa è sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine il Cus Pisa ha avviato un Progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dalla normativa.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l’adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto del Cus Pisa, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell’espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

Codice di Condotta

Il codice di condotta stabilisce obblighi, divieti, standard di condotta e buone pratiche finalizzate:

- a) al rispetto dei principi di lealtà, probità e correttezza;
- b) all’educazione, alla formazione e allo svolgimento di una pratica sportiva sana;
- c) alla piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;

- d) alla creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo che garantisca la dignità, l'uguaglianza, l'equità e il rispetto dei diritti dei tesserati, in particolare se minori;
- e) alla valorizzazione delle diversità;
- f) alla promozione del pieno sviluppo della persona-atleta, in particolare se minore;
- g) alla promozione da parte di dirigenti e tecnici al benessere dell'atleta;
- h) alla effettiva partecipazione di tutti i tesserati all'attività sportiva secondo le rispettive aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
- i) alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione.

2. I codici di cui all'articolo precedente prevedono inoltre disposizioni:

- a) per la rimozione degli ostacoli che impediscano la promozione del benessere dell'atleta, in particolare se minore, e dello sviluppo psico-fisico dello stesso secondo le relative aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
- b) per la rimozione degli ostacoli che impediscano la partecipazione dell'atleta alle attività, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

3. Nella realizzazione delle finalità di cui sopra e in particolare della prevenzione e contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione, i codici di cui all'articolo precedente stabiliscono altresì:

- a) le fattispecie, le tutele e le sanzioni disciplinari endoassociative applicabili in caso di violazione, ivi compresa la sospensione cautelare dalle attività sportive, fermi i provvedimenti degli Organi di giustizia federali;
- b) apposite procedure di selezione degli operatori sportivi, anche al fine di garantire che i candidati siano idonei ad operare nell'ambito delle attività giovanili e in diretto contatto con i tesserati minori, se del caso;
- c) le verifiche minime, precedenti all'impiego nonché periodiche, a carico delle Affiliate nelle procedure di cui alla lettera precedente e la conservazione della relativa documentazione, nel rispetto della normativa vigente;
- d) adeguati obblighi informativi per la diffusione delle disposizioni e dei protocolli relativi alla protezione dei minori, anche mediante corsi di formazione e corsi di aggiornamento annuali dedicati a tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive e relative ai tesserati minori;
- e) disposizioni che disciplinino le incompatibilità e che siano finalizzate a evitare il cumulo delle funzioni in capo a un unico soggetto nonché, più in generale, a gestire eventuali conflitti di interesse;
- f) disposizioni che assicurino la riservatezza della documentazione o delle informazioni comunque ricevute o reperite relative a eventuali segnalazioni o denunce di violazione del Codice.

Potenziali aree a rischio e processi strumentali

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme qui sopra indicate o, in generale, dal Codice di Condotta del Cus Pisa stesso.

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli indicatori del Modello stesso.

In tal senso è stata creata la seguente tabella per poter valutare questi aspetti e definirne delle priorità di intervento

	Probabilità "P"	Danno "D"	Valore
Inevitabile	≥ 30%	Altissimo	5
Alta	5% ≤ P < 30%	Alto	4
Moderata	1% ≤ P < 5%	Moderato	3
Bassa	0,01% ≤ P < 1%	Basso	2
Remota	< 0,01%	Irrilevante	1

P x D	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	4	6	8	10
3	3	6	9	12	15
4	4	8	12	16	20
5	5	10	15	20	25

Se P x D	0 – 5	Nessuna azione
Se P x D	6 – 10	Azione necessaria entro 1 anno
Se P x D	11 – 16	Azione necessaria entro 1 mese
Se P x D	17-25	Azione necessaria entro 2 giorni

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- Regole comportamentali: esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale
- Procedure: esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di comportamenti previsti dal Modello nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
 - Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività
 - Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione)
 - Chiara definizione della responsabilità delle attività
 - Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali
 - Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame
- Segregazione dei compiti: una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto
 - Livelli autorizzativi: chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa
 - Attività di controllo: esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali
 - Attività di monitoraggio: esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

Note

¹⁰¹ Decreto legislativo 28 febbraio 2021 n. 39 recante "semplificazione di adempimenti relativi agli organismi sportivi" e pubblicato nella Gazz. Uff. 19 marzo 2021, n. 68. È uno dei cinque decreti legislativi (nn. 36/2021, 37/2021, 38/2021, 39/2021 e 40/2021) attuativi della Legge di delega n. 86/2019 sulla riforma dello Sport.

¹⁰² La norma è entrata in vigore il 31 agosto 2022, sulla base della previsione di cui all'art. 17 bis del medesimo d.lgs. 39/2021.

⁶³ Il riferimento è agli artt. 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinquies, 609-octies e 609-undecies c.p.

⁶⁴ Per Associazioni e Società Sportive qui si intende il soggetto giuridico affiliato ad una Federazione Sportiva Nazionale, ad una Disciplina Sportiva Associata o ad un Ente di Promozione Sportiva che svolge attività sportiva, nonché la formazione, la didattica, la preparazione e l'assistenza all'attività sportiva.

⁶⁵ In caso di affiliazione a più Enti, gli Affiliati potranno applicare le Linee Guida emanate da uno solo di essi, dandone comunicazione all'altro (o agli altri), cfr. art. 16, comma 2, d.lgs. 39/2021.

⁶⁶ Così è stato ad esempio previsto dal 1° gennaio 2025 dalla Federazione Italiana Sport Invernali (FISI), dalla Federazione Italiana Golf (FIG) e dalla Federazione Italiana Baseball e Softball (FIBS).

⁶⁷ Le Linee Guida (e i Regolamenti) sono pubblicati e quindi consultabili presso i siti istituzionali delle singole Federazioni, Discipline Sportive Associate, Enti di Promozione sportiva e Associazioni benemerite.

⁶⁸ Talune Realtà hanno ulteriormente caratterizzato i presupposti per l'aggiornamento delle rispettive Linee Guida, anche in considerazione del proprio contesto operativo. Ad esempio, la FIDAL specifica che le *“Linee Guida hanno validità quadriennale e sono comunque aggiornate ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, dalla World Athletics e dalla European Athletics e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding”* (Premessa, punto 4 delle Linee Guida); dal canto suo, la FIGC ha precisato che *“Le Linee Guida sono elaborate con validità quadriennale e comunque aggiornate ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei presenti Principi Fondamentali, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, dalla UEFA, dalla FIFA, nonché le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding”* (Premessa, comma 2 delle Linee Guida).

⁶⁹ L'obbligo, oltre ad essere previsto dall'art. 16 del d.lgs. 39/2021, è spesso ripreso nelle Linee Guida. Ad esempio, le Linee Guida FIDAL esplicitano che *“I modelli sono aggiornati con cadenza almeno quadriennale e prevedono meccanismi di adeguamento a eventuali modifiche e integrazioni delle predette Linee Guida o alle raccomandazioni del Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office”* (Art. 2, comma 1); le Linee Guida FIPAV dispongono che *“I modelli sono aggiornati con cadenza almeno quadriennale e prevedono meccanismi di adeguamento a eventuali modifiche e integrazioni delle predette Linee Guida o alle raccomandazioni del Responsabile federale delle politiche di Safeguarding”*; le Linee Guida FIGC precisano che *“I modelli sono aggiornati con cadenza almeno quadriennale e devono prevedere meccanismi di adeguamento a eventuali modifiche e integrazioni delle Linee Guida federali o alle raccomandazioni della Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding”*; le Linee Guida FITP, a loro volta, chiariscono che *“Tali modelli e tali codici tengono conto delle caratteristiche dell’Affiliata e delle persone tesserate, sono aggiornati con cadenza almeno quadriennale e prevedono meccanismi di adeguamento a eventuali modifiche e integrazioni delle predette Linee Guida o alle raccomandazioni dell’Ufficio della Tutela”*

⁷⁰ Nello specifico, la Giunta nazionale del C.O.N.I., con delibera n. 255/2023, ha istituito l' *“Osservatorio permanente per le politiche di Safeguarding”* che e ha emanato i *“Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione”* ai quali devono conformarsi tutti gli Enti di affiliazione per l'elaborazione delle Linee Guida.

⁷¹ La descrizione dettagliata di ciascuna fattispecie si trova all'art. 3, comma 6 dei *“Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione”*.

⁷² Per la definizione dei concetti di *“competenza”*, *“autonomia”* e *“indipendenza”*, si può fare riferimento alle *best practice* e alla giurisprudenza in materia 231, essendo detti requisiti richiesti anche per ricoprire il ruolo di Organismo di Vigilanza. Come ricordano le Linee Guida Confindustria sui Modelli 231, si intende per *“competenza”* il bagaglio di strumenti e tecniche necessarie per svolgere efficacemente l'incarico; per *“autonomia”* l'iniziativa di controllo libera da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente; per *“indipendenza”* la libertà da condizionamenti economici e personali e di conflitti di interesse, anche solo potenziali (cfr. Confindustria, *“Linee Guida per la costituzione dei modelli di organizzazione gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231”* aggiornate al mese di giugno 2021, par. 2.2.).

⁷³ Dal combinato disposto tra i *“Principi fondamentali”* e il *“modello di Regolamento”* approvato sempre dal C.O.N.I. ai sensi dell'art. 16, comma 5, del d.lgs. 39/2021, si ricava che il *Safeguarding Officer/Office*: è nominato dal consiglio federale dell'Ente di affiliazione, potendosi optare tra una composizione monosoggettiva o plurisoggettiva di almeno 3 membri, individuati tra soggetti dotati di appositi requisiti di professionalità e competenza; adempie a specifici compiti di vigilanza e controllo nei confronti degli Affiliati, dovendo, in linea generale, vigilare sull'adozione e l'aggiornamento dei Modelli e dei Codici di Condotta, nonché sulla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, segnalando le eventuali violazioni agli organi competenti; ha anche funzioni di carattere operativo-preventivo, dovendo adottare *“le*

opportune iniziative per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione”, inviare all’Osservatorio del C.O.N.I. relazioni semestrali sulle politiche di *safeguarding* adottate dall’Ente di affiliazione, riscontrare eventuali richieste di informazioni o documenti che dovesse ricevere dall’Osservatorio.

¹⁴⁹ L’art. 7, comma 1, lett. a) dei “Principi fondamentali” del C.O.N.I. impone agli Affiliati di adottare le opportune iniziative, anche con carattere d’urgenza (c.d. “*quick-response*”) da adottare in caso di presunti comportamenti lesivi. Ad opinione di chi scrive, possono quindi rientrare nel novero delle misure urgenti la sospensione dall’attività del potenziale trasgressore o l’immediata cancellazione dai dispositivi e oscuramento da eventuali piattaforme social di contenuti ritenuti offensivi (ad es. immagini di minori non completamente vestiti). Ai sensi del successivo comma 2, tali misure devono rispettare il principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero delle 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 dal Codice di Giustizia Sportiva.

¹⁵⁰ ISO 37301:2021, “*Compliance management systems – Requirements with guidance for use*”

¹⁵¹ Recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”; in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 63 del 15 marzo 2023.

¹⁵² I Principi fondamentali del C.O.N.I. fanno esclusivo riferimento all’obbligo di riservatezza nella “*gestione ... delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione*”, e nelle attività di “*diffusione e pubblicizzazione delle politiche di safeguarding e la trasmissione delle informazioni*” (art. 7, comma 1, lett. d) e art. 8, comma 1). L’omesso richiamo alla normativa sulla tutela dei dati personali sembra però una mera “dimenticanza”, soprattutto se si considera che riservatezza e *privacy* sono due diritti estremamente correlati tra loro, per quanto distinti (per un approfondimento sui concetti di *privacy* e riservatezza, v. Cass. Civ., Sez. I, n. 7559/2020).

Diritti e doveri

A tutti i tesserati e le tesserate sono riconosciuti i diritti fondamentali:

- a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
- alla tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva;
- a che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo. Coloro che prendono parte, a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo, all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei tesserati e delle tesserate.

I tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere il presente modello, il Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie del CUSI e del CONI.

Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

L'Associazione nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui soci nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, dovrà essere soggetto autonomo ed indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con gli allenatori e i tecnici, verrà selezionato tra i soggetti con abbiano esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate. Dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi organizzati dalle Federazioni Sportive alle quale l'Associazione è affiliata.

Prima della nomina andrà acquisito il suo certificato del casellario giudiziale, aggiornato semestralmente. Non può essere, infatti, designato come responsabile chi ha subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi.

In ogni caso, il Responsabile safeguarding all'interno delle società/associazioni sportive svolge funzioni di vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento dei modelli e dei codici di condotta, nonché di collettore di eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di safeguarding, potendo svolgere anche funzioni ispettive.

Il Responsabile safeguarding sarà tenuto a sensibilizzare i membri dell'associazione sulle questioni di safeguarding e sarà tenuto a collaborare con le autorità competenti.

Il Responsabile safeguarding dovrà definire e pubblicizzare i canali di comunicazione chiari per i membri dell'associazione sportiva per segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute.

Il Responsabile safeguarding dovrà garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.

Il Consiglio direttivo potrà sospendere o rimuovere il responsabile safeguarding in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche dell'associazione relative alla protezione dei minori.

Uso degli spazi dell'Associazione

Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all'Associazione durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati e tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati. Presso le strutture in gestione o in uso all'Associazione devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.

Durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete del Cus Pisa Asd.

Durante le sessioni di allenamento o di prova non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e, comunque, solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale.

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito al medico sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara o, in loro assenza, a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa. La porta dovrà rimanere

aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).

Trasferte

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore. Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.

Tutela della privacy

A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci dell'Associazione all'atto dell'iscrizione/tesseramento, e comunque ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali, deve essere sottoposta l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR).

I dati raccolti devono essere gestiti e trattati secondo le modalità descritte nel suddetto Regolamento e comunque solo sulla base della necessità all'esecuzione del contratto di cui gli interessati sono parte, all'adempimento di un obbligo legale o sulla base del consenso.

In particolare, le categorie particolari di dati personali (quali l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona) possono essere trattate solo previo libero ed esplicito consenso dell'interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.

L'Associazione, fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione/tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati prodotte durante le sessioni di allenamento e gara, ma non è consentita produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati.

La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dall'Associazione contenente dati personali dei tesserati, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati. In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione, data breach, eccetera, deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare del trattamento dei dati personali. Deve essere data tempestiva comunicazione anche all'autorità Garante per la protezione dei dati personali, se la violazione dei dati personali comporta un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche.

Tutte le persone autorizzate al trattamento dei dati personali devono essere adeguatamente formate e devono mettere in atto tutti i comportamenti e le procedure necessarie alla tutela

dei dati personali degli interessati, soprattutto di quelli rientranti nelle categorie particolari di dati personali.

Inclusività

L'Associazione garantisce a tutti i propri tesserati e ai tesserati di altre associazioni e società sportive dilettantistiche pari diritti e opportunità, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

L'Associazione si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, a garantire il diritto allo sport agli atleti con disabilità fisica o intellettuale-relazionale, integrando suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti tesserati per l'Associazione loro coetanei.

L'Associazione si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la partecipazione di suddetti atleti alle attività dell'associazione anche mediante sconti delle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.

Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni

Segnalazione dei comportamenti lesivi

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo email safeguardingcuspisa@gmail.com . Le chiavi di accesso a tale indirizzo email saranno in possesso esclusivamente del Responsabile.

In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office all'indirizzo email safeguardingcuspisa@gmail.com

In caso di gravi comportamenti lesivi l'Associazione deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.

L'Associazione deve garantire 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.

Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione);
- violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e l'Associazione/Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione/Società;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e l'Associazione, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Le sanzioni

comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto dell'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, gravità del pericolo creato, entità del danno eventualmente creato, presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dall'Associazione

Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione) sono definiti illeciti disciplinari.

Nei confronti dei collaboratori retribuiti, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
 - ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
 - multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione;
 - sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
 - risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione dello stesso. Ai fini del precedente punto:
1. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
 2. incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;

3. incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:
 - a) l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni; l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;
 - b) la violazione delle misure adottate dall'Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante; la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive);
4. incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e/o violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;
5. incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti- e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Sanzioni nei confronti dei volontari

Nei confronti dei volontari dell'Associazione, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;

- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto si rimanda al punto 3 della sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".

Obblighi informativi e altre misure

L'Associazione è tenuta a pubblicare il presente modello e il nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sulla homepage del sito istituzionale.

Al momento dell'adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, l'Associazione deve darne comunicazione con i mezzi ritenuti più idonei a tale scopo a tutti i propri tesserati, associati e volontari. L'Associazione deve informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del presente modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

L'Associazione deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office della federazione sportiva di competenza, nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente. L'Associazione deve dare diffusione presso i propri tesserati di idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele.

L'Associazione deve prevedere adeguate misure per la diffusione ed accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

L'Associazione deve prevedere un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro 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.

L'Associazione deve dare comunicazione ai tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti di ogni altra politica di safeguarding adottata dalle federazioni sportive alla quale è affiliata.