



Procedura Gestione Segnalazioni Abusi

ai sensi e per gli effetti del:

“Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazione sui tesserati” e alle “Linee Guida per l’adeguamento alle politiche di Safeguarding” emanati dalla FIN

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione
in data 18/11/2024**

SCHEDA CONTROLLO DOCUMENTO

IDENTIFICAZIONE

| | |
|----------------------|--|
| TITOLO DEL DOCUMENTO | |
|----------------------|--|

REVISIONI

| VERSIONE | DATA EMISSIONE | COMMENTO |
|----------|----------------|-----------------|
| V.01 | 18/11/2024 | Prima emissione |

CONTENUTI

| | |
|--|---|
| 1. SISTEMA DI SEGNALAZIONE..... | 3 |
| 2. DOVERE DI SEGNALAZIONE..... | 3 |
| 3. CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE..... | 3 |
| 4. COSA È POSSIBILE SEGNALARE..... | 3 |
| 5. COME EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE..... | 5 |
| 6. ELEMENTI DELLA SEGNALAZIONE..... | 5 |
| 7. SOGGETTI RICEVENTI LE SEGNALAZIONI..... | 5 |
| 8. MODALITÀ DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI..... | 6 |
| 9. DOVERE DI ASTENSIONE..... | 7 |
| 10. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLA SEGNALAZIONE..... | 8 |
| 11. DIVIETO DI VITTIMIZZAZIONE SECONDARIA..... | 8 |
| 12. COMUNICAZIONE..... | 8 |
| 13. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA..... | 8 |

1. SISTEMA DI SEGNALAZIONE

Il Sistema di Segnalazione adottato da **Virtus Buonconvento SSD** a rl (di seguito, per brevità, anche solo “**Società**”) garantisce la riservatezza del Segnalante e della Segnalazione limitando, tra l’altro, la circolazione di tutte le informazioni relative alla Segnalazione stessa.

Sono vietate le forme di Vittimizzazione Secondaria del Segnalante, ovvero di chi lo abbia assistito o sostenuto nell’effettuare una denuncia o una Segnalazione e di chi abbia reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni.

2. DOVERE DI SEGNALAZIONE

Chiunque abbia conoscenza di una violazione del Modello Safeguarding e/o del Codice di Condotta e/o di comportamenti anche solo potenzialmente lesivi che potrebbero integrare una fattispecie di abuso, violenza o discriminazione, è tenuto a darne immediata comunicazione al **Responsabile Safeguarding** della Società tramite gli appositi canali di Segnalazione di seguito dettagliati.

Il Responsabile Safeguarding è, infatti, la figura precipuamente individuata dalla Società per la gestione delle tematiche in trattazione, e i suoi dati di contatto, oltre che nella presente procedura, saranno resi noti anche per mezzo del sito internet istituzionale della Società.

Le finalità della predisposizione di un siffatto sistema di gestione delle segnalazioni sono le seguenti:

- **facilitare l’emersione di comportamenti lesivi** dei principi di condotta della Società, espressi nel Modello per la Safeguarding e nel Codice Condotta per la Safeguarding, per porvi fine ed evitare che si ripetano e, se necessario, sanzionarli;
- **proteggere il Segnalante**, gli eventuali facilitatori e testimoni, garantendo la riservatezza del Segnalante e della Segnalazione e limitando la circolazione di tutte le informazioni relative alla Segnalazione stessa;
- **garantire la tempestiva ed efficace gestione delle Segnalazioni**.

Si evidenzia come siano vietate le Segnalazioni manifestamente infondate e quelle effettuate in mala fede, che costituiscono una violazione del Modello Safeguarding e sono passibili di sanzione secondo il sistema sanzionatorio previsto nel medesimo Modello Safeguarding, cui si rimanda.

3. CHI PUÒ EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE

La Segnalazione può essere effettuata da:

- tutti i tesserati della Società;
- tutti coloro che, con qualsiasi funzione e a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società o comunque partecipino alla sua attività (ad es. dirigenti, atleti, tecnici, ecc.);
- genitori e tutori;
- il personale dipendente, i lavoratori autonomi, i collaboratori, i volontari e i tirocinanti (retribuiti e non retribuiti).

4. COSA È POSSIBILE SEGNALARE

È possibile segnalare una violazione del Modello Safeguarding e/o del Codice di Condotta o di comportamenti anche solo potenzialmente lesivi che potrebbero integrare una fattispecie di abuso, violenza o discriminazione, ovvero:

a) **“abuso psicologico”**, ovvero 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;

b) **“abuso fisico”**, ovvero qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita.

Tali atti possono anche consistere nell’indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un’attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all’età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell’uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest’ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;

c) **“molestia sessuale”**, ovvero 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;

d) **“abuso sessuale”**, ovvero 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;

e) **“negligenza”**, ovvero 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;

f) **“incuria”**, ovvero la mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

g) **“abuso di matrice religiosa”**, ovvero 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;

h) **“bullismo, cyberbullismo”**, ovvero 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).

i) **“comportamenti discriminatori”**, ovvero 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.

5. COME EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni possono essere effettuate nelle seguenti modalità:

A. A mezzo mail

La Segnalazione potrà essere inoltrata al seguente indirizzo mail: safeguarding@virtusbuonconvento.it.

La Segnalazione verrà ricevuta dal Responsabile Safeguarding, unico soggetto avente accesso a tale casella mail.

B. A mezzo di incontro diretto

Il Segnalante potrà richiedere al Responsabile Safeguarding un incontro diretto nel quale offrire la propria Segnalazione.

In tal caso, deve essere cura del Responsabile Safeguarding fissare al più presto tale incontro, mantenere estremamente riservato lo stesso come il contenuto della Segnalazione eventualmente ricevuta.

All'esito dell'incontro il Responsabile Safeguarding sarà tenuto a redigere un verbale avente ad oggetto la segnalazione ricevuta dal Segnalante, e farlo sottoscrivere allo stesso, onde mantenere traccia della Segnalazione ricevuta e del Segnalante.

6. ELEMENTI DELLA SEGNALAZIONE

La Segnalazione deve contenere:

- una descrizione precisa dei fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione del/i Segnalato/i quale/i persona/e responsabile/i della/e violazione/i oggetto della Segnalazione, nonché eventuali altri soggetti coinvolti e/o che possono riferire sui fatti;
- l'indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di Segnalazione;
- tutti gli elementi utili alla ricostruzione dei fatti e all'accertamento della fondatezza della Segnalazione.

7. SOGGETTI RICEVENTI LE SEGNALAZIONI

Il soggetto Ricevente le Segnalazioni è il Responsabile Safeguarding.

Il soggetto Ricevente le Segnalazioni che concernono il Responsabile Safeguarding, al fine di evitare possibili conflitti di interesse, è la Società medesima, e in tale caso la Segnalazione dovrà essere trasmessa alla Società a mezzo posta ordinaria al seguente indirizzo:

Virtus Buonconvento SSD a rl.

Via Belvedere 2

53036 POGGIBONSI (SI)

Visto l'elevato numero di impianti gestiti, la Società, al fine di supportare il Responsabile nella gestione dei flussi operativi, ha previsto di nominare dei Referenti del Responsabile Safeguarding a presidio dei singoli impianti. Nell'ambito della segnalazione, tali Referenti hanno il compito di mantenere una comunicazione continua con il Responsabile Safeguarding, riportando tempestivamente eventuali criticità o necessità di intervento e facilitando la condivisione delle informazioni rilevanti e delle segnalazioni urgenti.

8. MODALITÀ DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il processo di gestione delle Segnalazioni si articola nelle seguenti fasi:

a. Analisi preliminare della Segnalazione

Il Ricevente la Segnalazione (ovvero il Responsabile Safeguarding, di seguito “**Ricevente**”) deve verificare che la stessa abbia ad oggetto comportamenti lesivi dei principi di condotta della Virtus Buonconvento espressi nel Modello e nel Codice Condotta per la Safeguarding.

Nel caso in cui accerti che non si rientri nell'ambito di applicazione della disciplina in materia di Safeguarding, procederà a darne comunicazioni al Segnalante.

b. Adozione di provvedimenti di risposta immediata

In caso di necessità, il Ricevente, in qualunque modo acquisita notizia della violazione (anche tramite conoscenza diretta), adotta ogni iniziativa ritenuta necessaria, anche in via d'urgenza (cd. provvedimenti di quick - response), per:

- la prevenzione di tutte le forme di abuso, violenza e discriminazione eliminando ogni forma di pericolo;
- l'immediata cessazione delle forme di abuso in corso;
- evitare ogni possibile reiterazione della violazione, operando eventualmente a supporto della vittima.

Tali misure possono essere adottate anche in attesa dell'intervento degli altri organi di giustizia e a prescindere dall'effettuazione dell'istruttoria relativa alla Segnalazione.

In ogni caso, i provvedimenti di quick - response rispettano il principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni e qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psicofisiche della vittima), ferme restando le procedure e le sanzioni previste dal Codice di Giustizia Sportiva, ove applicabili.

c. Istruttoria e accertamento della Segnalazione

L'obiettivo della fase di accertamento della Segnalazione è di procedere con le verifiche, le analisi e le valutazioni specifiche per riscontrare l'avvenuta violazione del Modello per la Safeguarding e/o del Codice di Condotta per la Safeguarding, nonché la commissione delle fattispecie che in qualunque modo possano configurare una ipotesi di abuso psicologico, abuso fisico, molestie e abusi sessuali, negligenza, incuria, abuso di matrice religiosa, bullismo e cyberbullismo e qualsivoglia comportamento discriminatorio; ciò ferme restando le eventuali indagini della Procura Federale e/o degli altri organi di giustizia ordinaria.

Ove la Segnalazione sia effettuata con un grado di dettaglio non sufficiente a consentire di identificare elementi utili o decisivi ai fini dell'accertamento della fondatezza o meno della Segnalazione stessa, a condizione che il Segnalante non sia anonimo, il Ricevente potrà interagire con lo stesso utilizzando modalità adeguate a mantenerne la riservatezza, al fine di acquisire elementi ulteriori e prima di archivarla.

Nello svolgimento dell'istruttoria, il Ricevente ha la facoltà di:

- (i) sentire eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- (ii) avvalersi dell'ausilio di altri soggetti interni o esterni alla Società in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste, a condizione che:
 - o il coinvolgimento di tali soggetti sia strettamente necessario per svolgere una corretta analisi della Segnalazione e per valutarne la fondatezza o meno;
 - o tali soggetti assumano un obbligo di riservatezza quantomeno pari a quello gravante sui Riceventi la Segnalazione;
 - o tali soggetti siano messi a conoscenza unicamente delle informazioni contenute nella Segnalazione che sono strettamente necessarie per lo svolgimento delle attività a loro richieste;
 - o venga tenuta traccia scritta dei soggetti ulteriori coinvolti nel processo di analisi della Segnalazione e ne vengano documentate le attività.

In ogni caso, tutte le attività istruttorie devono essere compiute in modo tale da garantire la tempestiva ed efficace gestione delle Segnalazioni, con l'obiettivo di sanzionare celermente ogni violazione del Modello per la Safeguarding e/o del Codice di Condotta per la Safeguarding.

d. Chiusura delle operazioni di gestione della Segnalazione

All'esito della chiusura delle operazioni di analisi preliminare della Segnalazione, ovvero di istruttoria e accertamento della stessa, il Ricevente, ove ritenga che vi sia stata una violazione del Modello per la Safeguarding o del Codice di Condotta per la Safeguarding, attiva il procedimento sanzionatorio.

9. DOVERE DI ASTENSIONE

Il Ricevente la Segnalazione e tutti i soggetti a qualunque titolo coinvolti hanno l'obbligo di astenersi dal procedimento di gestione della Segnalazione qualora sussistano a proprio carico conflitti di interesse, perché per esempio sono essi stessi i soggetti passivi della Segnalazione o perché sono legati da rapporti di parentela o amicizia con i soggetti passivi della Segnalazione.

In tal caso, dovranno dichiarare l'esistenza del conflitto di interesse all'organo amministrativo della Società che provvederà a individuare la persona da incaricare per la gestione della Segnalazione interessata.

La violazione degli obblighi di riservatezza ed astensione nella gestione della Segnalazione da parte dei Riceventi la stessa, così come da parte degli altri soggetti eventualmente coinvolti nella gestione della Segnalazione, comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi delle norme di legge, dei CCNL applicabili, del sistema disciplinare adottato dalla Società e fatta salva, in ogni caso, la validità dei provvedimenti degli Organi di Giustizia Federali.

10. DIVIETO DI VITTIMIZZAZIONE SECONDARIA

È assolutamente vietata qualsiasi forma di vittimizzazione secondaria nei confronti:

- del Segnalante e dei soggetti che abbiano anche solo manifestato l'intenzione di presentare una Segnalazione;
- di quelli che abbiano assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una Segnalazione;
- di quelli che abbiano reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni o intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di Safeguarding.

Sono previste specifiche sanzioni per i casi di vittimizzazione secondaria, per come previsti nel Modello di Organizzazione e Controllo Safeguarding, qui da intendersi espressamente richiamate.

11. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLA SEGNALAZIONE

La Società archivia la documentazione relativa alla Segnalazione con modalità atte a preservarla nel rispetto del Regolamento n. 679/2016 e del Codice di Protezione dei dati Personali come modificato dal D.Lgs. 101/2018 e dei requisiti di riservatezza della Segnalazione, del Segnalante e del Segnalato.

12. COMUNICAZIONE

La presente procedura è pubblicata nel sito internet aziendale e sarà, inoltre, affissa nelle bacheche aziendali affinché sia accessibile a tutti i destinatari.

Inoltre, anteriormente alla sua approvazione, è stata data informativa alle rappresentanze sindacali circa i contenuti della presente Procedura.

13. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA

La presente Procedura di Segnalazione delle condotte illecite è oggetto di revisione periodica.