



MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

INDICE

- art. 1. Finalità
- art. 2. Ambito di applicazione
- art. 3. Misure di prevenzione e di controllo periodico
- art. 4. Adozione dei modelli organizzativi e di controllo
- art. 5. Norme di condotta per tecnici e accompagnatori
- art. 6. Misure di prevenzione in ambito medico – sanitario
- art. 7. Patto di corresponsabilità e collaborazione
- art. 8. Obblighi informativi dell'Associazione
- art. 9. Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni
- art. 10. Procedura di monitoraggio
- art. 11. Definizioni di abuso, violenza e condotta discriminatoria
- art. 12. Procedure di segnalazione
- art. 13. Protezione dei dati personali
- art. 14. Sanzioni
- art. 15. Norme di chiusura



Premesse

Diritto fondamentale dei tesserati dell’A.S.D. “Pallacanestro San Stino” è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal D.lgs. n. 198/2006, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale e sportiva.

Il diritto alla salute e al benessere psico – fisico dei tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente, anche rispetto al risultato sportivo.

Chiunque, all’interno dell’organigramma dell’A.S.D. “Pallacanestro San Stino”, partecipi con qualsiasi funzione o a qualsiasi titolo all’attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati.

Il presente documento, adottato in esecuzione dell’art. 16 comma 2 D.lgs. n. 39/2021, è stato redatto in conformità alle Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell’attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, adottate dalla Federazione Italiana Pallacanestro (di seguito, anche “Federazione”), così come aggiornate al 17/06/2024, nonché ai Principi Fondamentali emanati dal CONI e alle raccomandazioni dell’Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di “Safeguarding”.

Art. 1 – Finalità

1. Il presente Modello 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 od orientamento sessuale, ovvero per le ragioni di cui al D.lgs. n. 198/2006, attuati in danno dei tesserati, soprattutto se minori d’età, dell’A.S.D. “Pallacanestro San Stino” (di seguito, anche solo “Associazione”).
2. Le norme contenute nel presente Modello costituiscono l’insieme delle regole di condotta a cui devono uniformarsi tutti coloro i quali, a qualunque titolo,



compongono l'organigramma dell'Associazione ovvero partecipano, con qualsiasi funzione, all'attività sportiva esercitata in nome e per conto dell'Associazione, e sono dettate al fine di:

- a) prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza o discriminazione nei confronti dei tesserati, in particolare se minori;
- b) adottare misure e procedure finalizzate ad assicurare le politiche di tutela dei diritti dei tesserati, anche mediante la formazione dei lavoratori, collaboratori e volontari dell'Associazione che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con gli atleti, in particolare, seguendo il corso di formazione gratuita in materia di *Safeguarding* accessibile dalla piattaforma <https://lasportlaw.eu/academy/> tramite l'indirizzo federale;
- c) informare e rendere consapevoli i tesserati dei rispettivi diritti, doveri, obblighi e responsabilità, favorendo la diffusione e la reperibilità del presente modello organizzativo;
- d) favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale degli atleti, nonché la loro effettiva partecipazione all'attività sportiva;
- e) promuovere la formazione di un ambiente inclusivo che assicuri la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare dei minori, e garantisca l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzi la diversità;
- f) informare i tesserati, compresi i minori di età, delle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, delle procedure per la segnalazione degli stessi;
- g) gestire tempestivamente, con efficacia e riservatezza, le segnalazioni dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione provenienti dai tesserati;
- h) incentivare la partecipazione dei componenti dell'organigramma dell'Associazione alle iniziative organizzate dalla Federazione nell'ambito delle politiche di "safeguarding";
- i) garantire il coinvolgimento, nell'attuazione del presente modello organizzativo, di tutti coloro i quali, a qualunque titolo, collaborano con l'Associazione.



Art. 2 – Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento si applica nei confronti di:
 - a) tutti i tesserati dell'Associazione;
 - b) tutti i componenti dell'organigramma dell'Associazione;
 - c) tutti coloro i quali, nell'esercizio di qualunque funzione o a qualunque titolo, compresi i rapporti di lavoro o di volontariato, operano o interagiscono con l'Associazione, i suoi tesserati e i suoi atleti.
2. Le finalità di cui all'art. 1 comma 2 dovranno essere perseguite e rispettate dai soggetti cui al comma 1 del presente articolo nell'esercizio di qualunque attività posta in essere in nome e per conto dell'Associazione, compresi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli allenamenti, le competizioni e i tornei, sul territorio nazionale o all'estero, gli eventi di promozione e presentazione dell'Associazione, ecc. ... senza alcun limite di applicazione.

Art. 3 – Misure di prevenzione e di controllo periodico

1. Quale misura preventiva, tutti i componenti dell'organigramma dell'Associazione, nonché chiunque partecipi, con qualsiasi funzione, all'attività sportiva esercitata in nome e per conto della stessa, ovvero interagisca e sia a contatto con i tesserati e gli atleti, dovrà sottoscrivere e consegnare all'Associazione un'autodichiarazione sostitutiva, avente ad oggetto l'assenza di precedenti condanne e di carichi pendenti per i reati di cui agli artt. 600 – bis, 600 – ter, 600 – quater, 600 – quater.1, 600 -quinqies, 604 - bis, 604 – ter, 600 – octies, 609 – bis, 609 – ter, 609 – quater, 609 – quinqies, 609 – octies, 609 – undecies c.p. (doc. 1).
2. In funzione dell'adempimento di un'attività periodica di controllo, la suddetta dichiarazione sostitutiva sarà acquisita con una cadenza annuale.
Qualora il soggetto interessato non faccia pervenire la suddetta autodichiarazione sostitutiva entro i termini indicati dall'Associazione, quest'ultima, al fine di garantire l'effettività della presente misura di prevenzione, sospenderà il soggetto interessato dall'attività svolta fino al ricevimento della suddetta dichiarazione;



oppure provvederà ad acquisire, presso i competenti uffici del Casellario Giudiziale della Procura della Repubblica, il certificato antipedofilia del soggetto medesimo.

Art. 4 – Misure di prevenzione organizzativo - logistiche

1. In relazione ai locali dove si svolgono le attività di allenamento o di competizione dei tesserati, l'Associazione si impegna a predisporre sempre aree separate per gli spogliatoi dedicati ai tecnici e agli atleti (a loro volta, distinti per genere di appartenenza).
2. Le precauzioni di cui al precedente comma dovranno essere rispettate anche in relazione ai luoghi dove i tecnici, gli accompagnatori, nonché tutti gli altri soggetti operanti in nome e per conto dell'Associazione, si trovino a pernottare con gli atleti e i tesserati.
3. Ogni qualvolta sia necessario procedere al trasferimento e al trasporto, mediante qualsiasi mezzo, dei tesserati e degli atleti dell'Associazione per l'esercizio di attività sportiva, sia essa di allenamento o di natura agonistica, dovranno essere presenti, in qualità di accompagnatori, almeno due soggetti maggiorenni.
- 4.

Art. 5 – Norme di condotta per tecnici e accompagnatori

1. Ai tecnici e agli accompagnatori è fatto divieto di utilizzare, nei confronti degli atleti e dei tesserati, un linguaggio discriminatorio sulla base dell'etnia, delle convinzioni personali, di condizioni quali la disabilità, l'età, l'identità di genere, l'orientamento sessuale, la lingua, le opinioni politiche, la religione, la condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale e sportiva.
2. Al fine di assicurare la creazione di un ambiente sportivo sano e ispirato a principi di uguaglianza, i tecnici dell'Associazione si assicurano di predisporre turni di allenamento, nonché di partecipazione alle competizioni sportive, evitando ogni forma di discriminazione a danno degli atleti sulla base delle medesime qualità e condizioni di cui al comma precedente.
3. Al fine di garantire condizioni di uguaglianza nello sviluppo dei tesserati dell'Associazione, i tecnici si impegnano a dedicare a ciascun atleta il tempo

necessario affinché sia adeguatamente seguito nello svolgimento dell'attività sportiva, sempre evitando ogni forma di discriminazione fondata sulle qualità e le condizioni di cui al comma 1 del presente articolo.

4. I tecnici si impegnano, altresì, a programmare l'attività sportiva sulla base dei bisogni, delle esigenze, delle aspettative e delle aspirazioni personali (anche legati all'ambito extra – sportivo) di ciascun atleta.
5. I tecnici si impegnano, infine, a porre particolare attenzione ad ogni situazione di disagio, percepita o conosciuta anche solo indirettamente, che coinvolga gli atleti, soprattutto se minori di età, e abbia ad oggetto disturbi di natura alimentare.
6. Al fine di prevenire le situazioni di disagio di cui al precedente comma, i tecnici promuovono l'adozione, da parte degli atleti, di abitudini alimentari sane, eventualmente appoggiandosi anche a figure o esperti esterni all'Associazione, per la programmazione di corsi di educazione alimentare.
7. Ai tecnici, agli accompagnatori, nonché ad ogni altro componente dell'Associazione eventualmente presente alle sessioni di allenamento o alle competizioni sportive, è fatto divieto di entrare all'interno degli spogliatoi dedicati agli atleti, se non per svolgere la necessaria attività di prevenzione e di controllo rispetto all'eventuale commissione di attività illecite, abusi, molestie, violenze o altre condotte discriminatorie da parte degli atleti a danno di altri atleti. Le suddette attività di prevenzione dovranno essere sempre eseguite da una coppia di soggetti maggiorenni, dello stesso genere degli atleti sottoposti a controllo.
8. Ai tecnici è fatto divieto di intrattenersi in sedute di allenamento individuali, da svolgersi in orari in cui i locali normalmente utilizzati per l'esercizio dell'attività sportiva non sono frequentati, salvo che ciò sia strettamente necessario e garantendo sempre, in quest'ultimo caso, la presenza di un dirigente o accompagnatore in compagnia all'allenatore.



Art. 6 – Misure di prevenzione in ambito medico - sanitario

1. Ogni qualvolta un tesserato o un atleta dell'Associazione debba fare ricorso, durante l'attività sportiva, ad attività medico – sanitaria correlata allo svolgimento dell'attività stessa (quali, a titolo esemplificativo: sedute di massaggi o di fisioterapia...), dovrà essere garantita la presenza di un dirigente o di un tecnico dell'Associazione, in accompagnamento all'atleta, dello stesso genere di quest'ultimo.

Nel caso in cui l'atleta sia una persona di minore età, è preferibile che, in qualità di accompagnatore, sia presente il soggetto esercente la responsabilità genitoriale.

2. I medici sportivi e gli operatori sanitari che, entrando in contatto gli atleti e i tesserati dell'Associazione, dovessero venire a conoscenza o accertare eventuali segnali di abusi, molestie, violenze di genere o discriminazione basate su qualità come etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale e sportiva, devono farne immediata segnalazione al Responsabile di cui all'art. 9, nonché al Responsabile Federale per le politiche di “safeguarding”.

Art. 7 – Patto di corresponsabilità e collaborazione

1. L'Associazione, gli atleti e i soggetti esercenti la responsabilità genitoriale dei tesserati stringono tra di loro un “Patto di corresponsabilità e collaborazione”, con lo scopo di perseguire efficacemente le finalità di cui all'art. 1 del presente regolamento (doc. 2).
2. Al fine di dare concreta esecuzione al “Patto di corresponsabilità e collaborazione”, l'Associazione si impegna a indire, una volta all'anno, una riunione plenaria, alla presenza di tutti gli atleti e dei soggetti esercenti la responsabilità genitoriale dei tesserati, nel corso della quale verranno illustrate le finalità e il contenuto del presente modello, indicando, altresì, le modalità di attivazione delle procedure di segnalazione degli abusi, delle molestie, delle violenze di genere e di ogni altra condotta discriminatoria di cui all'art. 12,

nonché il nominativo e i recapiti del Responsabile di cui all'art. 9 e del Responsabile Federale per le politiche di “safeguarding”.

3. In esecuzione di tale “Patto”, ai soggetti esercenti la responsabilità genitoriale dei tesserati (soprattutto se di minore età), nonché ai loro delegati, è sempre garantita la possibilità di accedere all'interno dei locali dove vengono esercitate le attività di allenamento e di preparazione atletica dell'Associazione.
4. Sempre in esecuzione del suddetto “Patto”, ai soggetti esercenti la responsabilità genitoriale, o ai loro delegati, presenti all'interno dei locali dove si svolgono gli allenamenti e le competizioni dei tesserati dell'Associazione, è fatto divieto di utilizzare, nei confronti degli atleti, dei tecnici e degli accompagnatori ivi presenti, un linguaggio discriminatorio sulla base dell'etnia, delle convinzioni personali, di condizioni quali la disabilità, l'età, l'identità di genere, l'orientamento sessuale, la lingua, le opinioni politiche, la religione, la condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale e sportiva.
5. Infine, anche agli atleti dell'Associazione, quali parti attive del “Patto di corresponsabilità e collaborazione”, è fatto divieto, all'interno di ogni luogo adibito all'esercizio dell'attività sportiva (spogliatoi, palestre, campetti all'aperto ecc....), di porre in essere abusi, molestie, violenze o altre condotte discriminatorie sulla base delle medesime qualità e condizioni di cui al precedente comma, a danno di altri tesserati dell'Associazione o di altri atleti, anche se tesserati presso diverse associazioni o società sportive.

Art. 8 – Obblighi informativi dell'Associazione

1. Al fine di rendere gli atleti e i tesserati dell'Associazione consapevoli dei loro diritti, doveri, obblighi e responsabilità, il presente modello organizzativo e il codice di condotta per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione saranno affissi presso la sede dell'Associazione, nonché pubblicati sulla homepage del sito web www.pallacanestrosanstino.it, unitamente ai loro eventuali aggiornamenti, integrazioni e modifiche.



2. Nei medesimi termini, saranno affissi presso la sede dell'Associazione, nonché pubblicati sulla homepage del sito web www.pallacanestrosanstino.it, il nominativo del Responsabile di cui all'art. 9, unitamente al suo recapito telefonico e al suo indirizzo e – mail, presso i quali egli potrà essere contattato.
3. L'Associazione, al momento del tesseramento, provvederà a trasmettere i medesimi documenti e dati (modello organizzativo, codice di condotta, nominativo e recapiti del Responsabile di cui all'art. 9) a tutti i nuovi atleti e/o ai soggetti esercenti la loro responsabilità genitoriale.
4. L'Associazione si impegna, altresì, a trasmettere tali dati e documenti a qualunque atleta, tesserato o soggetto esercente la loro responsabilità genitoriale che, comunque, ne faccia richiesta.

Art. 9 – Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

1. Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, molestia, violenza, anche di genere, e qualunque altra condotta discriminatoria a danno dei propri atleti e tesserati, ai sensi dell'art. 16 D.lgs. n. 39/2021, dell'art. 3 della Delibera del CONI del 25 luglio 2023 n. 255, nonché dei Principi Fondamentali emanati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di “Safeguarding”, l'Associazione ha nominato un Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni (c.d. “Safeguarding Officer”).
2. Alla nomina del Responsabile provvede il Consiglio Direttivo dell'Associazione, con apposita delibera.
3. Il Responsabile deve essere nominato e scelto tra soggetti di comprovate competenze nelle materie giuridiche e, al fine di garantirne i requisiti di autonomia e indipendenza, e possibilmente deve essere persona esterna all'organigramma dell'Associazione.
4. Precedentemente all'atto della nomina, il soggetto interessato deve trasmettere all'Associazione un'autodichiarazione sostitutiva, a mezzo della quale dichiarare:
 - a) di non aver riportato condanne penali e di non essere destinatario di provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di prevenzione, di

- decisioni civili e di provvedimenti amministrativi iscritti nel casellario giudiziale ai sensi della vigente normativa, con particolare riferimento ai reati previsti dal Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 39 sulla protezione dei minori contro lo sfruttamento, l'abuso sessuale, le violenze e le discriminazioni nell'attività sportiva (doc. 1);
- b) di non essere a conoscenza di essere sottoposto a procedimenti penali in corso relativi a reati di cui al Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 39 sulla protezione dei minori contro lo sfruttamento, l'abuso sessuale, le violenze e le discriminazioni nell'attività sportiva (doc. 1);
- c) di non essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, per reati posti a tutela dei minori, ai sensi del Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 39 sulla protezione dei minori contro lo sfruttamento, l'abuso sessuale, le violenze e le discriminazioni nell'attività sportiva (doc. 1), inclusi i reati di cui agli articoli 600 e seguenti del Codice Penale.
5. Il Responsabile dura in carica un anno e può essere riconfermato.
6. Nel caso in cui il Responsabile cessi anticipatamente dal proprio incarico annuale, per dimissioni o per altra causa, il Consiglio Direttivo dell'Associazione provvede a nominare un nuovo Responsabile entro il termine di trenta giorni, dandone comunicazione ai propri tesserati secondo le modalità indicate dall'art. 8 comma 2 del presente regolamento.
7. La nomina del Responsabile può essere revocata, anticipatamente alla cessazione del suo incarico annuale, per gravi irregolarità nell'esercizio delle sue funzioni, ovvero per il venir meno dei requisiti necessari alla sua nomina, a mezzo di delibera del Consiglio Direttivo dell'Associazione, il quale provvede alla sua sostituzione ai sensi del precedente comma.
8. Al Responsabile nominato dall'Associazione, così come al Responsabile Federale per le politiche di "safeguarding", è garantito pieno accesso a ogni documento, dato e/o informazione detenuti dall'Associazione, nonché l'accesso all'interno delle strutture sportive utilizzate dalla medesima, con la possibilità di procedere ad audizioni e ispezioni a sorpresa.

9. I componenti dell'organigramma dell'Associazione, i collaboratori della medesima e chiunque partecipi, a qualunque titolo, allo svolgimento dell'attività sportiva, gli atleti e i soggetti esercenti la loro responsabilità genitoriale, qualora richiesti, sono tenuti a prestare piena collaborazione a favore del Responsabile nominato dall'Associazione e del Responsabile Federale per le politiche di "safeguarding".
10. Il Responsabile è tenuto a:
- a) promuovere la corretta applicazione del presente modello, nonché l'osservanza e l'aggiornamento del modello organizzativo e del codice di condotta per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;
 - b) adottare ogni iniziativa, anche con carattere d'urgenza, ritenuta opportuna per prevenire e contrastare, all'interno dell'Associazione, ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
 - c) promuovere le iniziative di sensibilizzazione in tema di contrasto alle condotte di discriminazione che siano ritenute utili e/o necessarie;
 - d) segnalare al Responsabile Federale per le politiche di "safeguarding" ogni eventuale condotta ritenuta rilevante e fornire al medesimo ogni informazione e documentazione richiesta;
 - e) formulare al Consiglio Direttivo dell'Associazione le proposte di modifica e di aggiornamento del presente modello organizzativo e del codice di condotta.

Art. 10 – Procedura di monitoraggio

1. Allo scopo di monitorare la corretta applicazione e l'osservanza del presente modello organizzativo e del codice di condotta per la tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, il Consiglio Direttivo dell'Associazione e il Responsabile di cui all'art. 9 si impegnano a riunirsi, con cadenza annuale, per valutare, altresì, l'efficacia delle iniziative adottate, sviluppando, se necessario, un piano d'azione finalizzato alla risoluzione delle eventuali criticità riscontrate.



Art. 11 – Definizioni di abuso, violenza e condotta discriminatoria

1. Ai sensi dell'art. 3.4 delle Linee Guida adottate dalla Federazione, così come aggiornate al 17/06/2024, che si intendono qui interamente richiamate, si danno le seguenti definizioni di abuso, violenza e discriminazione:

ABUSO PSICOLOGICO	Qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali.
ABUSO FISICO	Qualunque condotta consumata e 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 <i>performance</i> 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,



	<p>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.</p>
MOLESTIA SESSUALE	<p>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.</p>
ABUSO SESSUALE	<p>Qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, con o senza contatto, 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 o contesti non appropriati.</p>



NEGLIGENZA	Il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale – presa coscienza di uno degli eventi, atti o contegni di cui al presente documento – ometta di intervenire causando un danno, o 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 necessità fondamentali dell'atleta a livello fisico, medico, educativo ed emotivo.
ABUSO DI MATRICE RELIGIOSA	L'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto dell'atleta di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume.
BULLISMO, CYBERBULLISMO	Qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o chat 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 a 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 <i>performance</i> sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche, o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima).
COMPORAMENTI 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.

Art. 12 – Procedure di segnalazione

1. Chiunque venga a conoscenza di comportamenti contrari alle norme di condotta dettate dal presente regolamento, ovvero integranti le definizioni di cui all'art. 11, è tenuto a darne immediata comunicazione al Responsabile di cui all'art. 9, nonché al Responsabile Federale per le politiche di "safeguarding".
2. Chiunque sospetti di comportamenti contrari alle norme di condotta dettate dal presente modello, ovvero integranti le definizioni di cui all'art. 11, può confrontarsi con il Responsabile di cui all'art. 9 oppure, direttamente, con il Responsabile Federale per le politiche di "safeguarding".
3. Nei casi di cui al comma 1 del presente articolo, il Responsabile di cui all'art. 9 è tenuto a comunicare al Consiglio Direttivo dell'Associazione la segnalazione ricevuta, affinché sia avviato il procedimento disciplinare e, al termine dello stesso, siano eventualmente applicate le sanzioni di cui all'art. 13.

4. Nei casi di cui al comma 2 del presente articolo, il Responsabile di cui all'art. 9 comunicherà al Consiglio Direttivo dell'Associazione la segnalazione ricevuta, al fine di disporre gli eventuali accertamenti necessari e, qualora opportuno, avviare il procedimento disciplinare e, al termine dello stesso, procedere con l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 13.

5. *Segnalazione scritta*

Il Segnalante invia una comunicazione scritta mediante raccomandata all'A.S.D. Pallacanestro San Stino, Via Stazione, n. 92 - 30029 San Stino (VE), indirizzata al “**Safeguarding Officer**”; oppure tramite e-mail all'indirizzo di posta elettronica pallsstino.safeguarding@gmail.com.

6. *Segnalazione di persona*

Il Segnalante può fare la comunicazione di persona al Safeguarding Officer. L'incontro può essere fissato mandando una e-mail a pallsstino.safeguarding@gmail.com.

La segnalazione di persona verrà documentata mediante registrazione su dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto e/o mediante trascrizione integrale e redatto un verbale sottoscritto dal segnalante.

7. *Segnalazione anonima*

Il Segnalante può inoltrare una comunicazione anonima.

Tuttavia, deve tenere presente che:

- La segnalazione anonima può essere respinta più facilmente se non contiene informazioni sufficienti per svolgere un'indagine significativa;
- La segnalazione anonima non potrà avere un feed back entro i 7 giorni per la presa in carico e la successiva chiusura;
- La divulgazione dell'identità del Segnalante faciliterà le indagini e la ricerca di ulteriori informazioni sulla comunicazione e consentirà all'Associazione di proteggere il Segnalante in modo più efficace.

8. *Contenuto della segnalazione*

Le segnalazioni devono descrivere i fatti in modo oggettivo, essere direttamente collegate all'ambito di protezione previsto nel presente modello e limitarsi agli elementi strettamente necessari per verificare i fatti segnalati.

In particolare, la segnalazione deve contenere almeno i seguenti elementi:

- generalità del Segnalante (nome e cognome, residenza, numero di telefono, indirizzo e-mail) e l'indicazione del tipo di rapporto con l'Associazione;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

All'interno della segnalazione potranno essere inseriti anche eventuali documenti a supporto.

Si raccomanda di essere il più specifici possibile per consentire una migliore comprensione e una più rapida gestione del problema da parte del Safeguarding Officer. I canali di segnalazione devono essere utilizzati in buona fede.

9. *Ricezione della segnalazione via lettera o e-mail*

La lettera ricevuta sarà consegnata al Safeguarding Officer. In caso di e-mail sarà visibile direttamente ed esclusivamente dal Safeguarding Officer.

Il Safeguarding Officer apre un nuovo caso di segnalazione.

Il Safeguarding Officer deve garantire la protezione del Segnalante.

10. *Ricezione della segnalazione di persona*

Il Safeguarding Officer organizza una riunione fisica entro e non oltre venti (20) giorni dalla richiesta di incontro.

Il Safeguarding Officer apre un nuovo caso di segnalazione.



Il Safeguarding Officer deve garantire la protezione del Segnalante.

11. *Gestione della segnalazione*

Entro sette giorni dalla data della segnalazione, il Segnalatore riceverà una conferma di ricezione della segnalazione.

Una volta ricevuta la segnalazione il Safeguarding Officer procederà all'analisi iniziale della stessa che può portare a tre risultati:

1 Richiesta di ulteriori informazioni	Se i dettagli della segnalazione non sono sufficienti a determinarne l'ammissibilità (ad esempio, fatti che possono essere di una certa gravità ma sono descritti in modo impreciso o non circostanziato, o la cui descrizione può far pensare che la persona non ne fosse direttamente a conoscenza, ecc.), il Safeguarding Officer invia un messaggio al Segnalatore (se ha rivelato la sua identità) e chiede di essere ricontattato. In questo messaggio, il Safeguarding Officer chiede al Segnalatore di fornire ulteriori informazioni. Se il Segnalatore non risponde, la segnalazione viene chiusa.
2 Inammissibilità della segnalazione	Le segnalazioni possono anche essere considerate inammissibili (ad esempio, fatti che non costituiscono una violazione, accuse non verificabili, vaghe o non fondate, ecc.). Tutte le segnalazioni che non rientrano nell'ambito di applicazione del presente modello saranno distrutte o archiviate in conformità al periodo di conservazione applicabile.
3 Gestione della segnalazione da parte del Safeguarding Officer	La segnalazione sarà considerata ammissibile qualora: 1) la situazione descritta corrisponda a fatti e comportamenti che rientrano nell'ambito del presente modello; 2) la sua descrizione appaia sufficientemente precisa 3) da una analisi preliminare il Segnalatore appaia in buona fede. Qualora sussistano tutti e tre questi requisiti, il Safeguarding Officer procede alla gestione della segnalazione.

La decisione di chiudere la segnalazione può essere presa anche in una delle seguenti fasi. Indipendentemente dalla data di adozione di questa decisione, il Segnalatore sarà informato, se ha rivelato la propria identità, che la segnalazione è stata chiusa e i motivi generali di questa decisione.

12. *Seguito della segnalazione*

Il Safeguarding Officer deve svolgere il suo lavoro in modo riservato e imparziale in tutte le fasi dell'indagine e nella stesura del verbale di indagine. Deve condurre le indagini secondo il principio di imparzialità.

Il Safeguarding Officer pone in essere le seguenti azioni:

- a) l'avvio di un'indagine interna;
- b) interrogare le persone, compreso il Segnalante se necessario. Il colloquio può essere condotto alla presenza di un testimone;
- c) raccogliere documenti e prove;
- d) preparare una relazione d'indagine che descriva dettagliatamente i fatti, i controlli effettuati e le ragioni della violazione (ove possibile);
- e) stabilire un piano d'azione e proporre raccomandazioni;
- f) proporre sanzioni disciplinari ove opportuno e/o azioni legali;
- g) rinviare a un servizio o a un'autorità competente per ulteriori indagini, nella misura in cui tali informazioni non pregiudicano le indagini o i diritti della persona interessata;
- h) la chiusura del procedimento per mancanza di prove sufficienti o per altri motivi.

13. *Riservatezza delle segnalazioni*

L'identità del Segnalante e delle persone interessate dalla segnalazione e le informazioni raccolte sono considerate riservate e non saranno divulgate.

Tale obbligo di riservatezza vale anche per il Segnalante, al fine di garantire la serenità dell'indagine e la tutela delle persone coinvolte (segnalante, testimoni, facilitatori e accusati).

Le informazioni sulla segnalazione, compresa l'identità del Segnalante, possono essere comunicate alle autorità giudiziarie e/o amministrative e alle forze dell'ordine.

14. *Divieto di ritorsione*

Il Segnalante non sarà soggetto a trattamenti pregiudizievoli o a ritorsioni per aver segnalato una condotta lesiva. Per “trattamento ritorsivo” si intende qualsiasi trattamento sfavorevole in relazione alla segnalazione.

Se si ritiene di essere stati sottoposti a tale trattamento, si deve informare immediatamente il Safeguarding Officer e fare una segnalazione specifica.

Art. 13 – Protezione dei dati personali

I dati personali che possono essere raccolti sono:

- l'identità e i dettagli di contatto del Segnalatore;
- l'identità e i dati di contatto delle persone interessate dalla segnalazione e dei testimoni.

1. Diritti del Segnalante

Per rispettare i requisiti di riservatezza, le informazioni fornite devono essere concrete e direttamente collegate all'oggetto della segnalazione.

2. Conservazione dei dati

I dati raccolti attraverso i canali di segnalazione e la relativa documentazione vengono conservati per un periodo di tempo limitato strettamente necessario al trattamento degli stessi e comunque non superiore a cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

3. Sicurezza dei dati

La sicurezza dei dati personali trasmessi e trattati sia nell'ambito delle segnalazioni inviate tramite lettera o e-mail sia delle segnalazioni di persona è garantita al fine di evitare qualsiasi alterazione, modifica o divulgazione non autorizzata.

L'accesso ai dati personali è consentito esclusivamente ai soggetti autorizzati al trattamento e soggetti a rigorosi obblighi di riservatezza, in base alla necessità di esserne a conoscenza per le finalità dell'indagine. Durante il periodo di conservazione dei dati personali, i dati memorizzati saranno archiviati e separati dagli altri elementi della segnalazione.



Art. 14 - Sanzioni

1. Ferma l'applicazione delle sanzioni previste dai Regolamenti della Federazione Italiana Pallacanestro, a seguito delle comunicazioni pervenute dal Responsabile di cui all'art. 9, trasmesse ai sensi dei commi 3 e 4 dell'art. 12 del presente Modello, il Consiglio Direttivo dell'Associazione si riserva di applicare, altresì, le seguenti sanzioni disciplinari, parametrata rispetto alla gravità del fatto:
 - a) **richiamo**: consiste nella contestazione formale al soggetto interessato, in forma scritta, della condotta contraria alle norme del presente regolamento e/o integrante una delle definizioni di cui all'art. 11, con l'invito ad astenersi dal commettere ulteriori infrazioni; da applicarsi quando il fatto non è grave e si possa ritenere che il soggetto interessato non incorra in ulteriori infrazioni;
 - b) **multa**: consiste nella comminazione di una sanzione pecuniaria, da pagarsi a favore dell'Associazione, compresa tra un minimo di € 150,00 ed un massimo di € 500,00; da applicarsi quando, per la gravità della condotta, per eventuali precedenti del soggetto interessato e/o per il suo comportamento successivo al fatto contestato, si possa ritenere che il medesimo non incorra in ulteriori infrazioni ma non sia ritenuta sufficiente la sola sanzione del richiamo;
 - c) **sospensione dall'attività sportiva**: consiste nella temporanea sospensione, per un periodo che può essere compreso tra le due settimane e i tre mesi, dall'esercizio dell'attività sportiva a favore o per conto dell'Associazione, a prescindere dal ruolo esercitato (tecnico, allenatore, preparatore atletico, accompagnatore, tesserato...), ed è comprensiva, per una durata corrispondente alla sanzione, del divieto di accedere alle strutture dove si svolgono tutte le attività della medesima; da applicarsi quando la condotta contestata risulti di gravità tale da non potersi applicare la sola sanzione della multa;
 - d) **esclusione dall'attività sportiva**: consiste nella perpetua esclusione dall'esercizio dell'attività sportiva a favore o per conto dell'Associazione, a prescindere dal ruolo esercitato (tecnico, allenatore, preparatore atletico, accompagnatore, tesserato...), ed è comprensiva del divieto perpetuo di



accedere alle strutture dove si svolgono tutte le attività della medesima, nonché del divieto di ottenere un nuovo tesseramento; da applicarsi quando la condotta contestata è di una gravità tale da impedire la prosecuzione del rapporto tra il soggetto interessato e l'Associazione.

Art. 15 – Norme di chiusura

1. Il presente modello organizzativo è aggiornato dal Consiglio Direttivo dell'Associazione ogni quattro anni, nonché ogni qualvolta l'aggiornamento sia reso necessario al fine di recepire le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, le eventuali modifiche e integrazioni ai Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di "Safeguarding", le raccomandazioni date da quest'ultimo, nonché le eventuali modifiche e integrazioni delle norme federali.
2. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento, si rimanda allo Statuto della Federazione Italiana Pallacanestro e alla "Safeguarding Policy F.I.P.".
3. Il presente regolamento entrerà in vigore a partire dal giorno successivo alla sua adozione da parte del Consiglio Direttivo dell'Associazione.

Data approvazione	
Consiglio Direttivo del 30.08.2024	
	ASSOCIAZ. SPORTIVA DILETTANTISTICA PALLACANESTRO SAN STINO 30029 - S. STINO DI LIVENZA (VE) Partita IVA: 03405300272 

Data	Revisione	Approvata da	Oggetto revisione



CODICE DI CONDOTTA A TUTELA DEI MINORI E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE

Il presente codice di condotta è stato redatto e adottato dall'Associazione nel rispetto e in esecuzione degli artt. 10 e seguenti 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, adottate dalla Federazione, così come aggiornate al 17/06/2024.

Al fine di un efficace raggiungimento degli obiettivi e delle finalità indicate nell'art. 1 del modello organizzativo, il presente codice di condotta indica, in misura ulteriormente dettagliata, i doveri cui sono tenuti i dirigenti sportivi, i tecnici e i tesserati dell'Associazione nell'esercizio dell'attività sportiva, nonché i diritti, i doveri e gli obblighi degli atleti.

Doveri e obblighi dei tesserati

I tesserati dell'Associazione devono:

- comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntata al rispetto nei confronti degli altri tesserati;
- astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri tesserati nei percorsi educativi e formativi;
- impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;



- instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero i loro delegati;
- prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
- segnalare senza indugio al Responsabile di cui all'art. 9 del modello organizzativo situazioni, anche potenziali, che esponano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

Doveri e obblighi dei dirigenti sportivi e tecnici

I dirigenti sportivi e i tecnici dell'Associazione devono:

- agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, specie se minori;
- contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati, in particolare se minori;
- evitare ogni contatto fisico non necessario con i tesserati, in particolare se minori;
- promuovere un rapporto tra tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
- astenersi dal creare situazioni di intimità con il tesserato minore;
- porre in essere, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati,

coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale degli atleti o i loro delegati;

- astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il tesserato minore, anche mediante *social network*;
- interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, avvisando il Responsabile di cui all'art. 9 del modello organizzativo;
- impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione dei regimi alimentari in ambito sportivo;
- segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;
- dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse;
- sostenere i valori dello sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei tesserati;
- conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità sulle politiche di “safeguarding”, sulle misure di prevenzione e contrasto degli abusi, violenze e discriminazioni, nonché sulle più moderne metodologie di formazione e comunicazione in ambito sportivo;
- astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei tesserati minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale degli atleti ovvero dai loro delegati;
- segnalare senza indugio al Responsabile di cui all'art. 9 del modello organizzativo le situazioni, anche potenziali, che esponano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.



Diritti, doveri e obblighi degli atleti

Gli atleti dell'Associazione devono:

- rispettare il principio di solidarietà tra gli atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;
- comunicare le proprie aspirazioni ai dirigenti sportivi e ai tecnici e valutare, in spirito di collaborazione, le proposte circa gli obiettivi educativi e formativi e le modalità di raggiungimento di tali obiettivi, anche con il supporto di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dei loro delegati, eventualmente confrontandosi con gli altri atleti;
- comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore, disagio che riguardino sé o altri;
- prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;
- rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;
- rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici dell'Associazione;
- mantenere rapporti improntati al rispetto con agli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
- riferire qualsiasi infortunio o incidente ai soggetti esercenti la responsabilità genitoriale ovvero ai loro delegati;
- evitare contatti o situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
- astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difforni a coloro i quali esercitano la responsabilità genitoriale ovvero ai loro delegati, nonché al Responsabile di cui all'art. 9 del modello organizzativo;



- segnalare senza indugio al Responsabile di cui all'art. 9 del modello organizzativo le situazioni, anche potenziali, che esponano sé o altri a pericolo o pregiudizio.

Procedure di selezione e di controllo periodico degli operatori sportivi

L'Associazione, quando instaura un rapporto di lavoro o di collaborazione, anche a titolo di volontariato, con operatori chiamati a svolgere mansioni comportanti contatti diretti e regolari con i tesserati e gli atleti (soprattutto se di minore età), richiede preventivamente copia dell'autodichiarazione di cui all'art. 3 del modello organizzativo o, in alternativa, acquisisce dai competenti uffici del Casellario Giudiziale presso la Procura della Repubblica il relativo certificato antipedofilia.

Al fine di eseguire un controllo periodico su tali requisiti minimi per poter operare all'interno dell'Associazione, la medesima procede, come dettato dall'art. 3 del modello organizzativo, ad acquisire la suddetta autodichiarazione o, in alternativa, il suddetto certificato antipedofilia con cadenza annuale.

Comportamenti da tenere in presenza di una possibile condotta rilevante

Tutti i tesserati, i dirigenti sportivi, i tecnici e gli atleti dell'Associazione devono essere vigili nell'identificare situazioni che possano comportare rischi per gli altri e devono riportare ogni notizia o sospetto di abuso, violenza o discriminazione al Responsabile di cui all'art. 9 del modello organizzativo o al Responsabile Federale per le politiche di "safeguarding", contattabile anche attraverso il link presente sul sito web "www.fip.it/safe-guarding/" o all'indirizzo e-mail: safeguarding.officer@fip.it.

In caso di minori coinvolti, può essere opportuno segnalare in maniera tempestiva eventuali segnali di malessere ai soggetti esercenti la responsabilità genitoriale degli atleti, ovvero ai loro delegati.

Nell'ipotesi in cui la suddetta segnalazione possa rivelarsi non sufficiente o addirittura dannosa (si ipotizzi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, che si sospetti che il soggetto esercente la responsabilità genitoriale sia l'autore dell'abuso, della



violenza o della discriminazione), si consiglia un previo confronto con il Responsabile di cui all'art. 9 del modello organizzativo.

Fattispecie di abuso, violenza e discriminazione

Per la definizione delle fattispecie di abuso, violenza e discriminazione, nonché di ogni altra condotta rilevante, si rinvia all'art. 11 del modello organizzativo, nonché all'art. 3.4 delle Linee Guida federali, così come aggiornate al 17/06/2024, che si intendono qui interamente richiamate e applicabili.

Sanzioni

Nei confronti di chiunque ponga in essere una condotta rilevante, nonché integrante le definizioni di cui all'art. 11 del modello organizzativo, sono applicabili le sanzioni endo-associative di cui all'art. 13 del medesimo modello.

Riservatezza

Il Responsabile di cui all'art. 9 del modello organizzativo, nonché il Responsabile Federale per le politiche di “safeguarding” sono tenuti agli obblighi di riservatezza previsti dal Regolamento federale.

L'identità di colui che abbia proceduto all'attivazione delle procedure di segnalazione di cui all'art. 12 del modello organizzativo non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione.

L'obbligo di riservatezza si estende, altresì, a tutti gli elementi e ai dati dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identità del soggetto che ha attivato le procedure di segnalazione di cui all'art. 12 del modello organizzativo.