MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE (SAFEGUARDING)

Redatto ai sensi dell'art. 16, c. 2 del d.lgs. n. 39/2021

Il rappresentante legale di 'Torre Pedrera Falcons Baseball club' a.s.d.

_x_____

Approvato in data _25_/_09_/_2024___ con delibera n. _____/_____

INDICE

CAPITOLO	CONTENUTO	REV.	DATA
	PARTE GENERALE	0	28/06/2024
Cap. 1 Par. 1.1 Par. 1.2 Par. 1.3 Par. 1.4 Par. 1.5 Par. 1.6	**Il d.lgs. n. 39/2021** Generalità Entrata in vigore Adeguamento alle convenzioni internazionali Tipologie di comportamenti sanzionabili Riferimenti di legge Sanzioni previste	0	28/06/2024
Cap. 2 Par. 2.1 Par. 2.2 Par. 2.3 Par. 2.4 Par. 2.5	**Adozione del M.O.G.S.** Motivi dell'adozione Struttura ed elementi del sistema Safeguarding Struttura ed elementi del M.O.G.S. Delibera dell'Area direttiva generale Aggiornamenti del M.O.G.S.	0	28/06/2024
Cap. 3 Par. 3.1 Par. 3.2	**Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni** Riferimenti di normativa Protocolli	0	28/06/2024
Cap. 4 Par. 4.1 Par. 4.2 Par. 4.3	**Diffusione del M.O.G.S. e formazione** Diffusione ai collaboratori Formazione dei collaboratori Trasmissione a terze parti	0	28/06/2024
Cap. 5 Par. 5.1 Par. 5.2 Par. 5.3 Par. 5.4	**Sistema disciplinare** Generalità Sanzioni per i collaboratori Sanzioni per gli amministratori Sanzioni per i consulenti ed i fornitori	0	28/06/2024
Cap. 6 Par. 6.1	***Audit* e ri-esame del M.O.G.S.** Adeguatezza ed applicazione del M.O.G.S.	0	28/06/2024

	PARTE SPECIALE "A" *Abuso psicologico*	0	28/06/2024
Cap. A1	Fattispecie rilevanti di comportamenti sanzionabili		
Cap. A2	Aree associative a rischio di comportamento sanzionabile		
Cap. A3	Destinatari		
Cap. A4	Principi generali di comportamento		
Cap. A5	Principi di controllo		
	PARTE SPECIALE "B" *Abuso fisico*	0	28/06/2024
Cap. B1	Fattispecie rilevanti di comportamenti sanzionabili		
Cap. B2	Aree associative a rischio di comportamento sanzionabile		
Cap. B3	Destinatari		
Cap. B4	Principi generali di comportamento		
Cap. B5	Principi di controllo		
	PARTE SPECIALE "C" *Molestia sessuale*	0	28/06/2024
Cap. C1	Fattispecie rilevanti di comportamenti sanzionabili		
Cap. C2	Aree associative a rischio di comportamento sanzionabile		
Cap. C3	Destinatari		
Cap. C4	Principi generali di comportamento		
Cap. C5	Principi di controllo		
	PARTE SPECIALE "D" *Abuso sessuale*	0	28/06/2024
Cap. D1	Fattispecie rilevanti di comportamenti sanzionabili		
Cap. D2	Aree associative a rischio di comportamento sanzionabile		
Cap. D3	Destinatari		
Cap. D4	Principi generali di comportamento		
Cap. D5	Principi di controllo		

	PARTE SPECIALE "E" *Negligenza*	0	28/06/2024
Cap. E1	Fattispecie rilevanti di comportamenti sanzionabili		
Cap. E2	Aree associative a rischio di comportamento sanzionabile		
Cap. E3	Destinatari		
Cap. E4	Principi generali di comportamento		
Cap. E5	Principi di controllo		
	PARTE SPECIALE "F" *Incuria*	0	28/06/2024
Cap. F1	Fattispecie rilevanti di comportamenti sanzionabili		
Cap. F2	Aree associative a rischio di comportamento sanzionabile		
Cap. F3	Destinatari		
Cap. F4	Principi generali di comportamento		
Cap. F5	Principi di controllo		
	PARTE SPECIALE "G" *Abuso di matrice religiosa*	0	28/06/2024
Cap. G1	Fattispecie rilevanti di comportamenti sanzionabili		
Cap. G2	Aree associative a rischio di comportamento sanzionabile		
Cap. G3	Destinatari		
Cap. G4	Principi generali di comportamento		
Cap. G5	Principi di controllo		
	PARTE SPECIALE "H" *Bullismo e cyber-bullismo*	0	28/06/2024
Cap. H1	Fattispecie rilevanti di comportamenti sanzionabili		
Cap. H2	Aree associative a rischio di comportamento sanzionabile		
Cap. H3	Destinatari		
Cap. H4	Principi generali di comportamento		
Cap. H5	Principi di controllo		

	PARTE SPECIALE "I" *Comportamenti discriminatori*	0	28/06/2024
Cap. I1	Fattispecie rilevanti di comportamenti sanzionabili		
Cap. I2	Aree associative a rischio di comportamento sanzionabile		
Cap. I3	Destinatari		
Cap. I4	Principi generali di comportamento		
Cap. I5	Principi di controllo		

PARTE GENERALE

CAPITOLO 1 - Il d.lgs. n. 39/2021

1.1 Generalità

Il d.lgs. n. 39/2021, titolato "Attuazione dell'articolo 8 della legge 8 agosto 2019, n. 86, recante semplificazione di adempimenti relativi agli organismi sportivi" (da qui in poi, il *Decreto Safeguarding*), ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento giuridico nazionale chiare responsabilità disciplinari, a fronte di responsabilità (anche di natura penale) individuali, a carico di qualsiasi società sportiva o associazione sportiva federata in caso di compimento di molestie, violenza di genere o discriminazione per ragioni di sesso, etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, ai sensi dell'art. 16, c. 3 del Decreto Safeguarding, soprattutto se subite da un tesserato minorenne, ai sensi dell'art. 1, c. 1 del SAFEGUARDING POLICY PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO AD ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI SUI TESSERATI (da qui in poi, la *Policy Safeguarding*), da parte di:

- soggetti fisici che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società sportiva o dell'associazione sportiva o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da soggetti fisici che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa;

- soggetti fisici sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

Si sottolinea che la responsabilità della società sportiva o dell'associazione sportiva federata è aggiuntiva, quindi non sostitutiva, rispetto a quella individuale del soggetto fisico che ha commesso materialmente il fatto e che, pertanto, ne risponde (anche penalmente) innanzi all'Autorità giudiziaria competente.

1.2 Entrata in vigore

Il Decreto Safeguarding è entrato in vigore il 03/04/2021, anche se la complementare normativa secondaria impattante direttamente sul presente Modello di organizzazione e gestione dedicato al Safeguarding (da qui in poi, il *M.O.G.S.*) risale al 31/08/2023, data di trasmissione alle società sportive ed alle associazioni sportive federate della circ. (Federazione italiana baseball softball) n. 31/08/2023, concernente le Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione (da qui in poi, le *Linee guida Safeguarding*), approvati con del.urg. (Federazione italiana baseball softball) n. 24/2023, del 31/08/2023, per eventuali violazioni del presente Codice etico Safeguarding.

1.3 Adeguamento alle convenzioni internazionali

La normativa italiana in materia di prevenzione di molestie, violenza di genere o discriminazione per ragioni di sesso, etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale si è adeguata ad alcune convenzioni precedentemente sottoscritte, tra le quali:

- la Convenzione di Lanzarote del 25/10/2007, relativa alla protezione dei minori contro lo sfruttamento e gli abusi sessuali.

1.4 Tipologie di comportamenti sanzionabili

Con l'introduzione del Decreto Safeguarding e, soprattutto, delle Linee guida Safeguarding viene concentrata l'attenzione su una serie di comportamenti sanzionabili, eventualmente integranti fattispecie di reato, che attengono almeno ai seguenti ambiti, perseguibili - ex art. 4, c. 3 delle medesime Linee guida Safeguarding - "(...) in ogni forma e modalità, ivi comprese ma non solo quelle integrate (i) di persona; (ii) tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e blog (...)", ai sensi dell'art. 2 delle Linee guida Safeguarding stesse:

- **abuso psicologico**, definito dall'art. 5, c. 2, l. a) di tali Linee guida Safeguarding come "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**, definito dall'art. 5, c. 2, l. b) di tali Linee guida Safeguarding come "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 (...)", fermo restando che "(...) 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 (...)" e "(...) In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping";

- **molestia sessuale**, definita dall'art. 5, c. 2, l. c) di tali Linee guida Safeguarding come "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 (...)", fermo

restando che "(...) Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante";

- **abuso sessuale**, definito dall'art. 5, c. 2, l. d) di tali Linee guida Safeguarding come "qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, nel caso il tesserato sia minore anche nel caso quest'ultimo sia consenziente, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato (...)", fermo restando che "(...) 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";

- **negligenza**, definita dall'art. 5, c. 2, l. e) di tali Linee guida Safeguarding come "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 (...)", fermo restando che "(...) Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato";

- **incuria**, definita dall'art. 5, c. 2, l. f) di tali Linee guida Safeguarding come "l'abbandono del minore, la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo";

- **abuso di matrice religiosa**, definito dall'art. 5, c. 2, l. g) di tali Linee guida Safeguarding come "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";

- **bullismo e cyber-bullismo**, definiti dall'art. 5, c. 2, l. h) di tali Linee guida Safeguarding come "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 (...)", fermo restando che "(...) Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche

riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima)";

- **comportamenti discriminatori**, definiti dall'art. 5, c. 2, l. i) di tali Linee guida Safeguarding come "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".

Le suddette Linee guida Safeguarding avranno durata quadriennale, a meno di sussistenza di una necessità di aggiornamento più tempestiva, ai sensi della sezione "REVISIONE E CONTROLLO" delle stesse, dunque le appena esposte definizioni potrebbero subire modifiche più o meno rilevanti nel tempo.

A tal riguardo, possono simultaneamente sussistere anche le seguenti fattispecie di reato, come codificati nel d.lgs. n. 231/2001:

- secondo l'**art. 24-ter**, dal 08/08/2009, ad oggi dedicato a "*delitti di criminalità organizzata*", l'art. 416, cc. 1-5 e 7 e l'art. 416, c. 6 dell'Allegato ('Codice penale') al r.d. n. 1398/1930;

- secondo l'**art. 25-quater.1**, dal 02/02/2006, ad oggi dedicato a "*pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*", l'art. 583-bis dell'Allegato ('Codice penale') al r.d. n. 1398/1930;
- secondo l'**art. 25-quinquies**, dal 07/09/2003, ad oggi dedicato a "*delitti contro la personalità individuale*", l'art. 600, l'art. 600-bis, c. 1, l'art. 600-bis, c. 2, l'art. 600-ter, cc. 1 e 2, l'art. 600-ter, cc. 3 e 4, l'art. 600-quater e l'art. 600-undecies dell'Allegato ('Codice penale') al r.d. n. 1398/1930;

- secondo l'**art. 25-terdecies**, dal 12/12/2017, ad oggi dedicato a "*razzismo e xenofobia*", l'art. 604-bis dell'Allegato ('Codice penale') al r.d. n. 1398/1930;

- secondo l'**art. 25-quaterdecies**, dal 17/05/2019, ad oggi dedicato a "*Abuso di matrice religiosa*", l'art. 1 della l. n. 401/1989.

1.5 Riferimenti di legge

Di seguito si riportano alcune delle disposizioni di legge più significative in rapporto al Decreto Safeguarding, alla Policy Safeguarding ed alle Linee guida Safeguarding, a cui gli stessi fanno riferimento in uno o più suoi articoli:

- **D.lgs. n. 231/2001**;

- **L. n. 38/2006**;
- **D.lgs. n. 198/2006**, con particolare riferimento agli artt. 27 - 31 e 35 dello stesso;
- **D.l. n. 11/2009**, convertito in legge dalla l. n. 38/2009;
- **D.l. n. 94/2013**, convertito in legge dalla l. n. 119/2013;
- **L. n. 69/2019**.

1.6 Sanzioni previste

L'art. 10, c. 2 della Policy Safeguarding stabilisce che "Il mancato adeguamento da parte dell'Affiliata agli obblighi di cui ai precedenti articoli *[n.b. redazione del M.O.G.S. e del Codice di condotta Safeguarding ed individuazione del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni]* ovvero la dichiarazione non veritiera rispetto ai predetti obblighi costituiscono violazione dei doveri di lealtà, probità e correttezza, ai sensi del Regolamento di Giustizia".

CAPITOLO 2 - Adozione del M.O.G.S.

2.1 Motivi dell'adozione

'Torre Pedrera Falcons Baseball club' a.s.d. (da qui in poi, l'*Organizzazione*) ha deciso di adottare il presente M.O.G.S. entro il termine del 01/07/2024, pur essendo ricollegabile lo stesso direttamente all'individuazione di un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (e non al medesimo M.O.G.S., per cui vige il distinto termine del 31/08/2024), al fine di assicurarsi che i comportamenti degli *stakeholders* siano sempre improntati a principi di correttezza, legalità e trasparenza nella conduzione delle attività sportive.

Inoltre, il M.O.G.S. è inteso come uno strumento utile, sia per i collaboratori che per le altre parti interessate, per prevenire i rischi di porre in essere uno o più comportamenti sanzionabili previsti nel Decreto Safeguarding e nelle Linee guida Safeguarding.

Si ricorda che, alla luce di quanto sancito dall'art. 6, c. 1 del d.lgs. n. 231/2001, conciliabile con quanto, in aggiunta, statuito dall'art. 10, c. 1 della Policy Safeguarding, l'Organizzazione non risponde di un eventuale fatto incriminabile se prova che:

a) l'area direttiva generale dell'Organizzazione (da qui in poi, l'*Area direttiva generale*) ha adottato ed efficacemente attuato, prima dell'eventuale commissione del suddetto fatto incriminabile, un M.O.G.S. idoneo a prevenire comportamenti sanzionabili della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del M.O.G.S., nonché di curare il suo aggiornamento, è stato affidato, prima dell'eventuale commissione del suddetto fatto incriminabile, a un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;

c) i soggetti fisici che hanno commesso il suddetto fatto incriminabile hanno eluso fraudolentemente quanto prescritto dal M.O.G.S.;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Dunque, l'adozione del M.O.G.S. risulta indispensabile all'Organizzazione per cautelarsi a fronte della possibile commissione di comportamenti sanzionabili durante lo svolgimento dell'attività associativa.

2.2 Struttura ed elementi del sistema Safeguarding

Il presente documento è parte integrante del sistema Safeguarding sotteso al M.O.G.S..

Gli elementi di tale sistema Safeguarding stabiliti dall'Organizzazione sono i seguenti:

- REDAZIONE: CODICE ETICO SAFEGUARDING;
- REDAZIONE: M.O.G.S. - PARTE GENERALE & PARTI SPECIALI (presente documento);
- REDAZIONE: PROTOCOLLI E DOCUMENTI ANNESSI DEDICATI AL SAFEGUARDING.

I suddetti elementi formano un unico sistema Safeguarding.

La struttura appena descritta, in particolare, consente all'Organizzazione di:

- gestire con più facilità le revisioni, integrazioni e/o modifiche dei sottesi documenti;
- attuare una gestione ed un controllo più efficaci, facilitando anche le attività del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- ridurre al minimo possibile i rischi di comportamenti sanzionabili indicati nel M.O.G.S..

2.3 Struttura ed elementi del M.O.G.S.

Il presente M.O.G.S. è strutturato nelle seguenti parti:

- Parte generale;
- Parti speciali "A", "B", "C", "D", "E", "F", "G", "H" ed "I";
- Codice etico Safeguarding.

La "Parte Generale"

Nella "Parte generale" vengono richiamati i principi generali del Decreto Safeguarding e delle Linee guida Safeguarding, viene descritta la struttura del M.O.G.S. e viene fatto riferimento:

- al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, disciplinando anche le regole di dettaglio che disciplinano l'attività dello stesso;
- alla pertinente formazione del personale;
- alle modalità di diffusione del M.O.G.S., sia all'interno sia all'esterno dell'Organizzazione;
- al sistema disciplinare con le annesse misure disciplinare da adottare, in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del M.O.G.S..

Le "Parti speciali "A", "B", "C", "D", "E", "F", "G", "H" ed "I""

Nelle Parti speciali "A", "B", "C", "D", "E", "F", "G", "H" ed "I" sono presi in considerazione le fattispecie di comportamenti sanzionabili menzionate dalle Linee guida Safeguarding.

La Parte speciale "A" tratta le rilevanti fattispecie di comportamenti sanzionabili riconducibili al concetto di abuso psicologico.

La Parte speciale "B" tratta le rilevanti fattispecie di comportamenti sanzionabili riconducibili al concetto di abuso fisico.

La Parte speciale "C" tratta le rilevanti fattispecie di comportamenti sanzionabili riconducibili al concetto di molestia sessuale.

La Parte speciale "D" tratta le rilevanti fattispecie di comportamenti sanzionabili riconducibili al concetto di abuso sessuale.

La Parte speciale "E" tratta le rilevanti fattispecie di comportamenti sanzionabili riconducibili al concetto di negligenza.

La Parte speciale "F" tratta le rilevanti fattispecie di comportamenti sanzionabili riconducibili al concetto di incuria.

La Parte speciale "G" tratta le rilevanti fattispecie di comportamenti sanzionabili riconducibili al concetto di abuso di matrice religiosa.

La Parte speciale "H" tratta le rilevanti fattispecie di comportamenti sanzionabili riconducibili al concetto di bullismo e cyber-bullismo.

La Parte speciale "I" tratta le rilevanti fattispecie di comportamenti sanzionabili riconducibili al concetto di comportamenti discriminatori.

Il "Codice etico Safeguarding"

Il Codice etico Safeguarding è parte integrante ed essenziale del sistema Safeguarding.

All'interno del Codice etico Safeguarding adottato dall'Organizzazione vengono individuati ed espressi quei principi etici ritenuti basilari, quali correttezza, serietà, giustizia e lealtà, regole di convivenza che tramite la loro quotidiana applicazione rendono possibile il proficuo svolgersi delle attività associative, con un riferimento particolare alla prevenzione di molestie, violenza di genere o discriminazione per ragioni di sesso, etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Tutte le parti interessate, quindi tanto i soggetti fisici che lavorano nell'Organizzazione quanto i soggetti fisici che lavorano per l'Organizzazione (consulenti e fornitori) devono attenersi scrupolosamente ai dettami del Codice etico Safeguarding.

Per quanto riguarda, in particolare, i consulenti, i fornitori e in genere tutti coloro che intrattengono rapporti d'affari con l'Organizzazione, l'inadempienza dei principi del Codice etico Safeguarding può portare alla risoluzione contrattuale per inadempimento alle obbligazioni contrattuali assunte (a titolo di approfondimento, si veda il paragrafo 4.3).

2.4 Delibera dell'Area direttiva generale

Il presente M.O.G.S. è stato deliberato dall'Area direttiva generale nella seduta tenutasi in data ____/____/_____.

2.5 Aggiornamenti del M.O.G.S.

L'adozione, nonché le modifiche e/o integrazioni del M.O.G.S. sono poste a carico dell'Area direttiva generale, come ricavabile dall'art. 6, c. 1, l. a) del d.lgs. n. 231/2001, sebbene tanto il personale quanto il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni possano dare impulso alle stesse.

Gli aggiornamenti avvengono normalmente a fronte di:

- modifiche della struttura associativa e/o delle attività associative;
- modifiche delle norme e leggi vigenti che abbiano influenza sul Decreto Safeguarding;
- modifiche e/o integrazioni del Decreto Safeguarding.

L'emissione dell'aggiornamento del presente M.O.G.S. avviene in forma controllata ed è identificata con un successivo numero di revisione.

CAPITOLO 3 - Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

3.1 Riferimenti di normativa

L'art. 8, c. 1 della Policy Safeguarding prevede che le società sportive e le associazioni sportive federate individuino un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, i cui riferimenti sono pubblicati presso il sito web ('https://torrepedrerafalcons.org/') dell'Organizzazione e comunicati tempestivamente al Safeguarding officer della Federazione italiana baseball softball, in particolare alla casella e-mail 'safeguarding@fibs.it', ai sensi dell'art. 8, c. 2 della medesima Policy Safeguarding.

3.2 Protocolli

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ha predisposto dei protocolli che indicano le procedure ed i controlli da effettuare al fine di rendere prossimi allo zero i rischi di comportamenti sanzionabili previsti nel Decreto Safeguarding e nelle Linee guida Safeguarding.

Ovviamente, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni verificherà durante i suoi *audit* periodici, nonché durante le attività di *routine*, la corretta applicazione dei suddetti protocolli.

Tali protocolli, in particolare, dovranno attribuire al suddetto Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni i poteri di:

a) verificare costantemente l'efficacia e l'adeguatezza del M.O.G.S., proponendone aggiornamenti in considerazione dell'evoluzione della struttura associativa e/o dell'operatività associativa dell'Organizzazione, nonché della pertinente normativa vigente;

b) promuovere l'iniziativa delle aree associative soggette a rischio di comportamento sanzionabile, al fine di elaborare ed aggiornare protocolli operativi e di controllo che regolamentino adeguatamente lo svolgimento delle attività "sensibili" al medesimo rischio di comportamento sanzionabile; a tal riguardo, è facoltà del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni proporre in autonomia uno o più aggiornamenti ai protocolli operativi e di controllo esistenti, rivolgendosi sia alle aree competenti sia all'Area direttiva generale;

c) promuovere iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del M.O.G.S. presso il personale dell'Organizzazione ed in particolare:
- monitorare ed assicurare il rispetto di tutte le procedure disciplinate dal M.O.G.S.;
- assicurare la trasmissione a tutto il personale presente e futuro di una dichiarazione da sottoscrivere in merito alla consapevolezza delle procedure disciplinate dal M.O.G.S. ed assicurarne la conservazione da parte dell'Area direttiva generale;

- consegnare all'Area direttiva generale una dichiarazione di impegno al rispetto delle istruzioni contenute nel M.O.G.S., conservandone in autonomia una copia;
- assicurare la trasmissione a ciascun fornitore individuato nel M.O.G.S. di una dichiarazione da sottoscrivere in merito alla consapevolezza delle procedure disciplinate dal M.O.G.S. ed assicurarne la conservazione da parte dell'Area direttiva generale;
- raccogliere, conservare e - eventualmente - elaborare e trasmettere ciascuna informazione e ciascun documento rilevanti in ordine al rispetto del M.O.G.S.;
- predisporre la documentazione interna necessaria all'effettivo funzionamento del M.O.G.S., contenente istruzioni, chiarimenti ed eventuali aggiornamenti dello stesso;

d) definire ed usufruire di un efficace flusso informativo che consenta al medesimo Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di essere periodicamente aggiornato dalle aree associative soggette a rischio di comportamento sanzionabile, anche e soprattutto per ricevere segnalazioni di possibili violazioni del M.O.G.S., ai sensi dell'art. 9, c. 4 delle Linee guida Safeguarding;

e) attuare, in conformità al M.O.G.S., un efficace flusso informativo che consenta al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di riferire adeguatamente all'Area direttiva generale;

f) attuare, in conformità al M.O.G.S., un efficace flusso informativo che consenta al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di riferire adeguatamente al Safeguarding Officer della Federazione italiana baseball softball;

g) promuovere, presso la competente area associativa, lo svolgimento del processo implicante l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste in caso di violazione del M.O.G.S. e verificarne il compimento;

h) effettuare verifiche con periodicità almeno annuale presso le aree associative soggette a rischio di comportamento sanzionabile, allo scopo di controllare che la relativa attività ordinaria sia svolta in conformità alle prescrizioni del M.O.G.S., ai sensi dell'art. 9, c. 3 delle Linee guida Safeguarding.

CAPITOLO 4 - Diffusione del M.O.G.S. e formazione

4.1 Diffusione ai collaboratori

L'Organizzazione incentiva la conoscenza del presente M.O.G.S., compresi le Parti speciali dello stesso ed il Codice etico Safeguarding, da parte dei collaboratori, a qualsiasi livello essi appartengano, i quali sono quindi tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo ed attuarlo.

4.2 Formazione dei collaboratori

L'Area direttiva generale, congiuntamente con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, gestisce la formazione di tutti i collaboratori dell'Organizzazione sui contenuti salienti delle Linee guida Safeguarding e sulle procedure contenute nel presente M.O.G.S..

La formazione è strutturata sulla base delle funzioni svolte all'interno dell'Organizzazione ed implicherà la partecipazione ad un corso di formazione iniziale sul M.O.G.S. e sulle spettanze operative sottese allo stesso, nonché un successivo corso di formazione di aggiornamento, a fronte di eventuali modifiche documentali e/o legislative.

Per il personale neo-assunto, si provvederà alla suddetta formazione appena formalizzata l'assunzione.

4.3 Trasmissione a terze parti

L'Organizzazione incentiva la conoscenza e l'osservanza del presente M.O.G.S., compresi le Parti speciali dello stesso ed il Codice etico Safeguarding, anche da parte dei consulenti e dei fornitori con cui instaura dei rapporti contrattuali.

L'informazione in merito all'esistenza del M.O.G.S. avviene tramite comunicazione scritta e la trasmissione avviene al momento della stipula oppure, con riferimento alle terze parti con cui si sono già intrattenuti rapporti di affari, in un momento immediatamente successivo alla stipula.

L'Organizzazione ha provveduto ad inserire sulla base del presente M.O.G.S. apposite clausole contrattuali nei contratti con consulenti e fornitori che, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti prevedono la risoluzione per inadempimento agli obblighi contrattuali.

CAPITOLO 5 - Sistema disciplinare

5.1 Generalità

L'adozione di un sistema sanzionatorio che faccia fronte al mancato rispetto delle procedure declinate dal presente M.O.G.S. rappresenta un valido deterrente nei confronti della potenziale commissione di comportamenti sanzionabili previsti dalle Linee guida Safeguarding.

L'applicazione del suddetto sistema disciplinare risulta indipendente dallo svolgimento di un procedimento giurisdizionale (anche penale) che l'Autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento rilevato integri una fattispecie di reato rilevante alla luce del d.lgs. n. 231/2001.

5.2 Sanzioni per i collaboratori

Tutti i comportamenti dei collaboratori posti in essere in violazione delle regole comportamentali presenti nel presente M.O.G.S. sono definiti ed intesi come illeciti disciplinari.

Le sanzioni disciplinari applicabili verso i collaboratori che abbiano commesso illeciti disciplinari rientrano tra quelle previste dall'art. 7 della l. n. 300/1970, titolata "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" (c.d. "Statuto dei lavoratori"), nonché dal Contratto collettivo nazionale di lavoro e dai Contratti integrativi di settore applicabili.

Alla luce di ciò, i provvedimenti disciplinari applicabili sono, in ordine di gravità:

- il rimprovero verbale;
- il rimprovero scritto;
- la multa;
- la sospensione temporanea dal lavoro e dalla retribuzione;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

L'entità dei provvedimenti disciplinari sarà commisurata alle violazioni e mancanze dei lavoratori, facendo così riferimento diretto ai dettami del Contratto collettivo nazionale di lavoro e dai Contratti integrativi di settore applicabili.

In relazione a quanto appena illustrato, si prevede che:

- i provvedimenti di
  - rimprovero verbale;
  - rimprovero scritto;
  - multa;
  - sospensione temporanea dal lavoro e dalla retribuzione;

secondo l'entità, la tipologia e/o gravità della violazione, siano inflitti al lavoratore che:

a) trasgredisca alle procedure specifiche previste dal presente M.O.G.S.;

b) svolga la propria attività lavorativa in modo non conforme alle prescrizioni del presente M.O.G.S.;

- il provvedimento di
  - licenziamento con preavviso;

sia inflitto al lavoratore che:

a) svolga la propria attività lavorativa in modo non conforme alle prescrizioni del presente M.O.G.S. con il fine di compiere un comportamento sanzionato dalle Linee guida Safeguarding;

- il provvedimento di
  - licenziamento senza preavviso;

sia inflitto al lavoratore che:

a) svolga la propria attività lavorativa in modo non conforme alle prescrizioni del presente M.O.G.S. in modo tale da determinare l'applicazione delle misure previste dalle Linee guida Safeguarding a carico dell'Organizzazione, procurando, di conseguenza, alla stessa un grave nocumento morale e/o materiale.

5.3 Sanzioni per gli amministratori

In caso di violazione del presente M.O.G.S. da parte degli amministratori, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni informerà l'Area direttiva generale e, eventualmente, in caso di conflitto di interessi, l'assemblea dei soci, che deciderà la tipologia di iniziativa da intraprendere, anche in conformità al tipo di violazione commessa e alla sua gravità.

5.4 Sanzioni per i consulenti ed i fornitori

Ogni violazione del presente M.O.G.S. posta in essere da parte dei consulenti o dei fornitori viene sanzionata secondo quanto previsto nelle clausole contrattuali attivate all'uopo e inserite nei contratti stipulati con l'Organizzazione, che possono determinare la risoluzione del rapporto contrattuale.

Inoltre, potrà essere avanzata richiesta di risarcimento qualora, da siffatto comportamento, derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte dell'Autorità giudiziaria delle misure previste dal d.lgs. n. 231/2001.

CAPITOLO 6 - Audit e ri-esame del M.O.G.S.

6.1 Adeguatezza ed applicazione del M.O.G.S.

Il M.O.G.S. viene sottoposto ad attività di *audit* periodico da parte del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Le attività di *audit* sono riassumibili nei seguenti obiettivi:

- verifica dell'effettiva attuazione del M.O.G.S.;
- verifica della validità mitigatrice delle sottese procedure;
- verifica delle segnalazioni pervenute.

L'effettiva attuazione del M.O.G.S. viene in prima battuta resa da un sistema di dichiarazioni periodiche, nelle quali i destinatari dello stesso confermano che:

- è stata data debita evidenza delle operazioni incluse nelle aree a rischio di comportamento sanzionabile;
- non risultano violazioni delle indicazioni e dei contenuti del M.O.G.S..

La validità delle procedure sottese al M.O.G.S. viene rivista periodicamente dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, che ne può proporre la modifica e/o integrazione all'Area direttiva generale.

La verifica delle segnalazioni è un processo fondamentale: verranno tempestivamente analizzate tutte le segnalazioni ricevute durante l'anno solare, nonché le conseguenti azioni intraprese dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, tenendo traccia degli eventi accaduti che hanno visto concretizzarsi un rischio di comportamento sanzionabile.

Tutti i rilevanti documenti, quali - a titolo esemplificativo - dichiarazioni e verbali, sono conservati a cura del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

PARTE SPECIALE "A"

Abuso psicologico

CAPITOLO A1 - Fattispecie rilevanti di comportamenti sanzionabili

Di seguito viene brevemente suddivisa in componenti tipiche la fattispecie rilevante di comportamento sanzionabile prevista dall'art. 5, c. 2, l. a) delle Linee guida Safeguarding, "(...) anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali":

- ricorrente atto indesiderato implicante una mancanza di rispetto nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente atto indesiderato implicante un confinamento nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente atto indesiderato implicante una sopraffazione nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente atto indesiderato implicante un isolamento nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente trattamento incidente sul senso di identità, dignità ed autostima nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente trattamento volto ad intimidire, turbare o alterare la serenità nei confronti dell'Atleta.

"*Associazione per delinquere finalizzata alla commissione di delitti contro la personalità individuale inerenti alla schiavitù*" (art. 416 dell'Allegato ('Codice penale') al r.d. n. 1398/1930 (da qui in poi, il *Codice penale*))

(...)

6. Se l'associazione è diretta a commettere taluno dei delitti di cui agli articoli 600, 601, 601-bis e 602, nonché all'articolo 12, comma 3-bis, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, nonché agli articoli 22, commi 3 e 4, e 22-bis, comma 1, della legge 1° aprile 1999, n. 91, si applica la reclusione da cinque a quindici anni nei casi previsti dal primo comma e da quattro a nove anni nei casi previsti dal secondo comma.

(...)

"*Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù*" (art. 600 del Codice penale)

1. Chiunque esercita su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero chiunque riduce o mantiene una persona in uno stato di soggezione continuativa, costringendola a prestazioni lavorative o sessuali ovvero all'accattonaggio o comunque al compimento di attività illecite che ne comportino lo sfruttamento ovvero a sottoporsi al prelievo di organi, è punito con la reclusione da otto a venti anni.

2. La riduzione o il mantenimento nello stato di soggezione ha luogo quando la condotta è attuata mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di vulnerabilità, di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona.

(...)

"*Frode in competizioni sportive*" (art. 1 della l. n. 401/1989)
1. Chiunque offre o promette denaro o altra utilità o vantaggio a taluno dei partecipanti ad una competizione sportiva organizzata dalle federazioni riconosciute dal Comitato olimpico nazionale italiano (CONI), dall'Unione italiana per l'incremento delle razze equine (UNIRE) o da altri enti sportivi riconosciuti dallo Stato e dalle associazioni ad essi aderenti, al fine di raggiungere un risultato diverso da quello conseguente al corretto e leale svolgimento della competizione, ovvero compie altri atti fraudolenti volti al medesimo scopo, è punito con la reclusione da un mese ad un anno e con la multa da lire cinquecentomila a lire due milioni. Nei casi di lieve entità si applica la sola pena della multa.
2. Le stesse pene si applicano al partecipante alla competizione che accetta il denaro o altra utilità o vantaggio, o ne accoglie la promessa.
3. Se il risultato della competizione è influente ai fini dello svolgimento di concorsi pronostici e scommesse regolarmente esercitati, i fatti di cui ai commi 1 e 2 sono puniti con la reclusione da tre mesi a due anni e con la multa da lire cinque milioni a lire cinquanta milioni.

CAPITOLO A2 - Aree associative a rischio di comportamento sanzionabile

I comportamenti sanzionabili appena illustrati possono realizzarsi nei rapporti, diretti o indiretti, con gli Atleti.

Le aree associative a rischio sono tutte quelle che nella propria declinazione operativa implicano la necessità di intrattenere, appunto, rapporti tra gli amministratori ed i collaboratori qualificabili come allenatori, da un lato e gli Atleti, dall'altro, tanto in sede di allenamento quanto - eventualmente - in sede di competizione.

Alla luce di quanto appena esposto, qui di seguito sono individuate le aree associative ritenute maggiormente a rischio di comportamento sanzionabile:

- Gestione dei corsi di baseball per bambini e ragazzi -> **area tecnica - baseball (MINI - UNDERS)**;
- Gestione dei corsi di softball per bambine e ragazze -> **area tecnica - softball (MINI - UNDERS)**;
- Gestione degli allenamenti di baseball per adulti -> **area tecnica - baseball & area tecnica - softball**;
- Gestione dei centri estivi -> **area tecnica - baseball (MINI - UNDERS) & area tecnica - softball (MINI - UNDERS)**;
- Gestione delle relazioni con gli *stakeholder* -> **area direttiva generale**.

CAPITOLO A3 - Destinatari

La Parte speciale "A" è destinata ai collaboratori ed agli amministratori dell'Organizzazione che operano nelle appena evidenziate aree associative a rischio, dunque allo stato attuale:

❖ ***Area direttiva generale*:**

- ***Amministratore*: Ravegnani Carlo, Presidente (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Ingardia Alessandro, Vice-presidente (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Benvenuti Matteo, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Buldrini Alessandro, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Caprio Paolo, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Giovannini Eros, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Gregorini Andrea, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Semprini Giovanni, Consigliere (area direttiva generale).**

❖ ***Area tecnica*:**

- ***Collaboratore*: Conti Simona, Collaboratrice (area tecnica - baseball (MINI - UNDERS), tecnica - softball (MINI - UNDERS) e tecnica - softball);**
- ***Collaboratore*: Giovannelli Cristian, Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS) e tecnica - baseball (serie B));**
- ***Collaboratore*: Salvi Erica, Collaboratrice (area tecnica - baseball (MINI - UNDERS), tecnica - softball (MINI - UNDERS) e tecnica - softball);**
- ***Collaboratore*: Sartini Davide, Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS));**
- ***Collaboratore*: Sartini Matteo, Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS) e tecnica - baseball (serie C));**

➢ ***Collaboratore***: **Zucconi Gilberto**, **Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS) e tecnica - baseball (serie B))**.

CAPITOLO A4 - Principi generali di comportamento

Al fine di evitare rischi di sussistenza di una o più fattispecie rilevati di comportamento sanzionabile previste dall'art. 5, c. 2, l. a) delle Linee guida Safeguarding, viene fatto assoluto divieto ai Destinatari di porre in essere comportamenti:

- che, in generale, integrino le fattispecie rilevanti di comportamento sanzionabile in questione;
- che, anche se non integrino le fattispecie rilevanti di comportamento sanzionabile in questione, possano potenzialmente integrarle in futuro, in caso di concomitante sussistenza di ulteriori condizioni specifiche non dipendenti dai medesimi Destinatari;
- che risultino difformi dai contenuti del presente M.O.G.S. e/o del Codice etico Safeguarding.

Nell'ottica di quanto appena espresso viene fatto assoluto divieto di:

- inserire gli Atleti, soprattutto quelli minorenni, in gruppi di allenamento distinti per motivazioni non attinenti alle loro capacità tecniche;
- sottoporre gli Atleti, soprattutto quelli minorenni, a condizioni di allenamento distinte per motivazioni non attinenti alle loro capacità tecniche;
- impedire ai soggetti fisici esercitanti la responsabilità genitoriale o la rappresentanza legale sugli Atleti minorenni di accedere ai locali sportivi durante le sessioni di allenamento;
- consentire ad un collaboratore qualificabile come allenatore di trasportare costantemente il medesimo Atleta a destinazione (struttura dell'evento competitivo, casa dell'Atleta, ecc.).

Inoltre, al fine di prevenire le suddette fattispecie rilevanti di comportamento sanzionabile, si stabilisce infine che:

- in caso di necessità di un allenamento individuale, ogni soggetto fisico che lavora all'interno o per conto dell'Organizzazione e si occupa di redigere gli orari di lavoro a cui i collaboratori qualificabili come allenatori devono attenersi, si occuperà di farvi partecipare almeno due tra i medesimi collaboratori qualificabili come allenatori e, in caso di Atleta minorenni, anche uno o più soggetti fisici esercitanti la responsabilità genitoriale o la rappresentanza legale;
- in caso di prima rilevazione di un potenziale comportamento sanzionabile descritto nella Parte speciale "A", ogni soggetto fisico che lavora all'interno o per conto dell'Organizzazione e si

occupa di redigere gli orari di lavoro a cui i collaboratori qualificabili come allenatori devono attenersi, a titolo di *quick response*, si occuperà, laddove possibile, di impedire per almeno un mese il contatto tra l'Atleta potenzialmente leso ed il collaboratore qualificabile come allenatore potenzialmente ledente;

- in caso di prima rilevazione di un potenziale comportamento sanzionabile descritto nella Parte speciale "A", ogni soggetto fisico esercitante la responsabilità genitoriale o la rappresentanza legale su un Atleta minorenne potenzialmente leso è tenuto, a titolo di *early warning*, a comunicare tempestivamente con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

CAPITOLO A5 - Principi di controllo

L'Organizzazione, oltre a stabilire i principi generali di comportamento, nell'ottica di quanto prescritto dalle Linee guida Safeguarding, stabilisce anche i seguenti principi di controllo:

A) Rotazione dei collaboratori qualificabili come allenatori

Ogni soggetto fisico che lavora all'interno o per conto dell'Organizzazione e si occupa di redigere gli orari di lavoro a cui i collaboratori qualificabili come allenatori devono attenersi è tenuto ad assicurarsi che, laddove possibile, nessun collaboratore qualificabile come allenatore si occupi di oltre tre sessioni di allenamento consecutive includenti gli stessi Atleti, qualora questi ultimi siano minorenni.

B) Comunicazione con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Ogni collaboratore dell'Organizzazione è tenuto a comunicare tempestivamente al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, scrivendo al contatto e-mail 'safeguarding@complianceevoluta.com', in caso di rilevazione di uno o più potenziali comportamenti sanzionabili descritti nella Parte speciale "A".

Deve essere evidenziato nella comunicazione in questione chi ha posto in essere tali comportamenti, gli elementi caratterizzanti gli stessi e chi era presente al di fuori degli Atleti al momento del loro compimento.

Nessun collaboratore dell'Organizzazione comunicante con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere per ciò soltanto oggetto di una o più sanzioni disciplinari.

Tutte le comunicazioni in questione sono adeguatamente conservate dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, anche al fine di ri-esaminare successivamente le stesse in caso di reiterazione.

C) Attivazione dell'Area direttiva generale per riunione di approfondimento

I potenziali comportamenti sanzionabili descritti nella Parte speciale "A" reiterati nel tempo almeno una volta devono essere approfonditi dall'Area direttiva generale in apposita in apposita riunione coinvolgente anche il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

In tale riunione sono discusse ulteriori misure *ad hoc* da adottare, eventualmente anche a livello disciplinare, nonché un referente che si occuperà di dialogare direttamente con ciascun collaboratore potenzialmente ledente.

PARTE SPECIALE "B"

Abuso fisico

CAPITOLO B1 - Fattispecie rilevanti di comportamenti sanzionabili

Di seguito viene brevemente suddivisa in componenti tipiche la fattispecie rilevante di comportamento sanzionabile prevista dall'art. 5, c. 2, l. b) delle Linee guida Safeguarding:

- ricorrente condotta (compiuta o tentata) implicante un danno alla salute, un trauma o lesioni fisiche nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente condotta (compiuta o tentata) implicante un danneggiamento dello sviluppo psico-fisico tanto da comprometterne una sana e serena crescita nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente costrizione a svolgere un'attività fisica inappropriata per carichi di allenamento nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente costrizione a svolgere un'attività fisica inappropriata per stato di salute nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente costrizione a svolgere un'attività fisica inappropriata per utilizzo improprio di strumenti di allenamento nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente costrizione all'assunzione di sostanze dopanti nei confronti dell'Atleta.

"*Associazione per delinquere finalizzata alla commissione di delitti contro la personalità individuale inerenti alla schiavitù*" (art. 416 del Codice penale)

(...)

6. Se l'associazione è diretta a commettere taluno dei delitti di cui agli articoli 600, 601, 601-bis e 602, nonché all'articolo 12, comma 3-bis, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, nonché agli articoli 22, commi 3 e 4, e 22-bis, comma 1, della legge 1° aprile 1999, n. 91, si applica la reclusione da cinque a quindici anni nei casi previsti dal primo comma e da quattro a nove anni nei casi previsti dal secondo comma.

(...)

"*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*" (art. 583-bis del Codice penale)

1. Chiunque, in assenza di esigenze terapeutiche, cagiona una mutilazione degli organi genitali femminili è punito con la reclusione da quattro a dodici anni. Ai fini del presente articolo, si intendono come pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili la clitoridectomia, l'escissione e l'infibulazione e qualsiasi altra pratica che cagioni effetti dello stesso tipo.

2. Chiunque, in assenza di esigenze terapeutiche, provoca, al fine di menomare le funzioni sessuali, lesioni agli organi genitali femminili diverse da quelle indicate al primo comma, da cui derivi una malattia nel corpo o nella mente, è punito con la reclusione da tre a sette anni. La pena è diminuita fino a due terzi se la lesione è di lieve entità.

3. La pena è aumentata di un terzo quando le pratiche di cui al primo e al secondo comma sono commesse a danno di un minore ovvero se il fatto è commesso per fini di lucro.
4. La condanna ovvero l'applicazione della pena su richiesta delle parti a norma dell'articolo 444 del codice di procedura penale per il reato di cui al presente articolo comporta, qualora il fatto sia commesso dal genitore o dal tutore, rispettivamente:
1) la decadenza dall'esercizio della responsabilità genitoriale;
2) l'interdizione perpetua da qualsiasi ufficio attinente alla tutela, alla curatela e all'amministrazione di sostegno.
5. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì quando il fatto è commesso all'estero da cittadino italiano o da straniero residente in Italia, ovvero in danno di cittadino italiano o di straniero residente in Italia. In tal caso, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia.

"*Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù*" (art. 600 del Codice penale)
1. Chiunque esercita su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero chiunque riduce o mantiene una persona in uno stato di soggezione continuativa, costringendola a prestazioni lavorative o sessuali ovvero all'accattonaggio o comunque al compimento di attività illecite che ne comportino lo sfruttamento ovvero a sottoporsi al prelievo di organi, è punito con la reclusione da otto a venti anni.
2. La riduzione o il mantenimento nello stato di soggezione ha luogo quando la condotta è attuata mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di vulnerabilità, di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona.
(...)

CAPITOLO B2 - Aree associative a rischio di comportamento sanzionabile

I comportamenti sanzionabili appena illustrati possono realizzarsi nei rapporti, diretti o indiretti, con gli Atleti.

Le aree associative a rischio sono tutte quelle che nella propria declinazione operativa implicano la necessità di intrattenere, appunto, rapporti tra gli amministratori ed i collaboratori qualificabili come allenatori, da un lato e gli Atleti, dall'altro, tanto in sede di allenamento quanto - eventualmente - in sede di competizione.

Alla luce di quanto appena esposto, qui di seguito sono individuate le aree associative ritenute maggiormente a rischio di comportamento sanzionabile:

- Gestione dei corsi di baseball per bambini e ragazzi -> **area tecnica - baseball (MINI - UNDERS)**;
- Gestione dei corsi di softball per bambine e ragazze -> **area tecnica - softball (MINI - UNDERS)**;
- Gestione degli allenamenti di baseball per adulti -> **area tecnica - baseball & area tecnica - softball**;
- Gestione dei centri estivi -> **area tecnica - baseball (MINI - UNDERS) & area tecnica - softball (MINI - UNDERS)**;
- Gestione delle relazioni con gli *stakeholder* -> **area direttiva generale**.

CAPITOLO B3 - Destinatari

La Parte speciale "B" è destinata ai collaboratori ed agli amministratori dell'Organizzazione che operano nelle appena evidenziate aree associative a rischio, dunque allo stato attuale:

❖ ***Area direttiva generale*:**

- ***Amministratore*: Ravegnani Carlo, Presidente (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Ingardia Alessandro, Vice-presidente (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Benvenuti Matteo, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Buldrini Alessandro, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Caprio Paolo, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Giovannini Eros, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Gregorini Andrea, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Semprini Giovanni, Consigliere (area direttiva generale).**

❖ ***Area tecnica*:**

- ***Collaboratore*: Conti Simona, Collaboratrice (area tecnica - baseball (MINI - UNDERS), tecnica - softball (MINI - UNDERS) e tecnica - softball);**
- ***Collaboratore*: Giovannelli Cristian, Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS) e tecnica - baseball (serie B));**
- ***Collaboratore*: Salvi Erica, Collaboratrice (area tecnica - baseball (MINI - UNDERS), tecnica - softball (MINI - UNDERS) e tecnica - softball);**
- ***Collaboratore*: Sartini Davide, Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS));**
- ***Collaboratore*: Sartini Matteo, Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS) e tecnica - baseball (serie C));**

➢ ***Collaboratore***: **Zucconi Gilberto**, **Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS) e tecnica - baseball (serie B))**.

CAPITOLO B4 - Principi generali di comportamento

Al fine di evitare rischi di sussistenza di una o più fattispecie rilevati di comportamento sanzionabile previste dall'art. 5, c. 2, l. b) delle Linee guida Safeguarding, viene fatto assoluto divieto ai Destinatari di porre in essere comportamenti:

- che, in generale, integrino le fattispecie rilevanti di comportamento sanzionabile in questione;
- che, anche se non integrino le fattispecie rilevanti di comportamento sanzionabile in questione, possano potenzialmente integrarle in futuro, in caso di concomitante sussistenza di ulteriori condizioni specifiche non dipendenti dai medesimi Destinatari;
- che risultino difformi dai contenuti del presente M.O.G.S. e/o del Codice etico Safeguarding.

Nell'ottica di quanto appena espresso viene fatto assoluto divieto di:

- sottoporre gli Atleti, soprattutto quelli minorenni, a condizioni di allenamento palesemente sproporzionate rispetto alle loro capacità fisiche;
- impedire ai soggetti fisici esercitanti la responsabilità genitoriale o la rappresentanza legale sugli Atleti minorenni di accedere ai locali sportivi durante le sessioni di allenamento;
- consentire ad un collaboratore qualificabile come allenatore di trasportare costantemente il medesimo Atleta a destinazione (struttura dell'evento competitivo, casa dell'Atleta, ecc.).

Inoltre, al fine di prevenire le suddette fattispecie rilevanti di comportamento sanzionabile, si stabilisce infine che:

- in caso di necessità di un allenamento individuale, ogni soggetto fisico che lavora all'interno o per conto dell'Organizzazione e si occupa di redigere gli orari di lavoro a cui i collaboratori qualificabili come allenatori devono attenersi, si occuperà di farvi partecipare almeno due tra i medesimi collaboratori qualificabili come allenatori e, in caso di Atleta minorenni, anche uno o più soggetti fisici esercitanti la responsabilità genitoriale o la rappresentanza legale;
- in caso di prima rilevazione di un potenziale comportamento sanzionabile descritto nella Parte speciale "B", ogni soggetto fisico che lavora all'interno o per conto dell'Organizzazione e si occupa di redigere gli orari di lavoro a cui i collaboratori qualificabili come allenatori devono attenersi, a titolo di *quick response*, si occuperà, laddove possibile, di impedire per almeno un

mese il contatto tra l'Atleta potenzialmente leso ed il collaboratore qualificabile come allenatore potenzialmente ledente;

- in caso di prima rilevazione di un potenziale comportamento sanzionabile descritto nella Parte speciale "B", ogni soggetto fisico esercitante la responsabilità genitoriale o la rappresentanza legale su un Atleta minorenne potenzialmente leso è tenuto, a titolo di *early warning*, a comunicare tempestivamente con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

CAPITOLO B5 - Principi di controllo

L'Organizzazione, oltre a stabilire i principi generali di comportamento, nell'ottica di quanto prescritto dalle Linee guida Safeguarding, stabilisce anche i seguenti principi di controllo:

A) Rotazione dei collaboratori qualificabili come allenatori

Ogni soggetto fisico che lavora all'interno o per conto dell'Organizzazione e si occupa di redigere gli orari di lavoro a cui i collaboratori qualificabili come allenatori devono attenersi è tenuto ad assicurarsi che, laddove possibile, nessun collaboratore qualificabile come allenatore si occupi di oltre tre sessioni di allenamento consecutive includenti gli stessi Atleti, qualora questi ultimi siano minorenni.

B) Comunicazione con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Ogni collaboratore dell'Organizzazione è tenuto a comunicare tempestivamente al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, scrivendo al contatto e-mail 'safeguarding@complianceevoluta.com', in caso di rilevazione di uno o più potenziali comportamenti sanzionabili descritti nella Parte speciale "B".

Deve essere evidenziato nella comunicazione in questione chi ha posto in essere tali comportamenti, gli elementi caratterizzanti gli stessi e chi era presente al di fuori degli Atleti al momento del loro compimento.

Nessun collaboratore dell'Organizzazione comunicante con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere per ciò soltanto oggetto di una o più sanzioni disciplinari.

Tutte le comunicazioni in questione sono adeguatamente conservate dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, anche al fine di ri-esaminare successivamente le stesse in caso di reiterazione.

C) Attivazione dell'Area direttiva generale per riunione di approfondimento

I potenziali comportamenti sanzionabili descritti nella Parte speciale "B" reiterati nel tempo almeno una volta devono essere approfonditi dall'Area direttiva generale in apposita in apposita riunione coinvolgente anche il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

In tale riunione sono discusse ulteriori misure *ad hoc* da adottare, eventualmente anche a livello disciplinare, nonché un referente che si occuperà di dialogare direttamente con ciascun collaboratore potenzialmente ledente.

PARTE SPECIALE "C"

Molestia sessuale

CAPITOLO C1 - Fattispecie rilevanti di comportamenti sanzionabili

Di seguito viene brevemente suddivisa in componenti tipiche la fattispecie rilevante di comportamento sanzionabile prevista dall'art. 5, c. 2, l. c) delle Linee guida Safeguarding:

- ricorrente atto o comportamento verbale indesiderato di natura sessuale che comporti una grave noia, fastidio o disturbo nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente atto o comportamento non verbale indesiderato di natura sessuale che comporti una grave noia, fastidio o disturbo nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente atto o comportamento fisico indesiderato di natura sessuale che comporti una grave noia, fastidio o disturbo nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente assunzione di un linguaggio del corpo inappropriato nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente rivolgimento di osservazioni o allusioni sessualmente esplicite nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente rivolgimento di richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente comunicazione a contenuto sessuale mediante telefonate, messaggi, lettere od altra forma, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante nei confronti dell'Atleta.

"Associazione per delinquere (promotori, partecipanti e capi, anche operanti con armi) finalizzata alla commissione di delitti inerenti alla prostituzione minorile (anche mediante iniziative turistiche), alla pornografia minorile, alla detenzione o all'accesso a materiale pornografico, alla pornografia virtuale, alla violenza sessuale su minore, al compimento di atti sessuali con minore, alla corruzione di minore, alla violenza sessuale di gruppo su minore oppure all'adescamento di minore" **(art. 416 del Codice penale)**

1. Quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti, coloro che promuovono o costituiscono od organizzano l'associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da tre a sette anni.
2. Per il solo fatto di partecipare all'associazione, la pena è della reclusione da uno a cinque anni.
3. I capi soggiacciono alla stessa pena stabilita per i promotori.
4. Se gli associati scorrono in armi le campagne o le pubbliche vie, si applica la reclusione da cinque a quindici anni.
5. La pena è aumentata se il numero degli associati è di dieci o più.

(...)

7. Se l'associazione è diretta a commettere taluno dei delitti previsti dagli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 609-bis, quando il fatto è commesso in danno di un minore di anni diciotto, 609-quater, 609-quinquies, 609-octies, quando il fatto è commesso in danno di un minore di anni diciotto, e 609-undecies, si applica la reclusione da quattro a otto anni nei casi previsti dal primo comma e la reclusione da due a sei anni nei casi previsti dal secondo comma.

"*Prostituzione minorile, senza o con compimento di atti sessuali con il minore, anche in modalità virtuale*" (art. 600-bis del Codice penale)

1. È punito con la reclusione da sei a dodici anni e con la multa da euro 15.000 a euro 150.000 chiunque:
1) recluta o induce alla prostituzione una persona di età inferiore agli anni diciotto;
2) favorisce, sfrutta, gestisce, organizza o controlla la prostituzione di una persona di età inferiore agli anni diciotto, ovvero altrimenti ne trae profitto.
2. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque compie atti sessuali con un minore di età compresa tra i quattordici e i diciotto anni, in cambio di un corrispettivo in denaro o altra utilità, anche solo promessi, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da euro 1.500 a euro 6.000.

"*Pornografia minorile, anche in modalità virtuale*" (art. 600-ter del Codice penale)

1. È punito con la reclusione da sei a dodici anni e con la multa da euro 24.000 a euro 240.000 chiunque:
1) utilizzando minori di anni diciotto, realizza esibizioni o spettacoli pornografici ovvero produce materiale pornografico;
2) recluta o induce minori di anni diciotto a partecipare a esibizioni o spettacoli pornografici ovvero dai suddetti spettacoli trae altrimenti profitto.
2. Alla stessa pena soggiace chi fa commercio del materiale pornografico di cui al primo comma.
3. Chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui al primo e al secondo comma, con qualsiasi mezzo, anche per via telematica, distribuisce, divulga, diffonde o pubblicizza il materiale pornografico di cui al primo comma, ovvero distribuisce o divulga notizie o informazioni finalizzate all'adescamento o allo sfruttamento sessuale di minori degli anni diciotto, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da lire cinque milioni a lire cento milioni.
4. Chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui ai commi primo, secondo e terzo, offre o cede ad altri, anche a titolo gratuito, il materiale pornografico di cui al primo comma, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa da euro 1.549 a euro 5.164.

"*Detenzione o accesso a materiale pornografico, anche in modalità virtuale*" (art. 600-quater del Codice penale)

1. Chiunque, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 600-ter, consapevolmente si procura o detiene materiale pornografico realizzato utilizzando minori degli anni diciotto, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa non inferiore a euro 1.549.
2. La pena è aumentata in misura non eccedente i due terzi ove il materiale detenuto sia di ingente quantità.

3. Fuori dei casi di cui al primo comma, chiunque, mediante l'utilizzo della rete internet o di altre reti o mezzi di comunicazione, accede intenzionalmente e senza giustificato motivo a materiale pornografico realizzato utilizzando minori degli anni diciotto è punito con la reclusione fino a due anni e con la multa non inferiore a euro 1.000.

"*Adescamento di minorenni*" (art. 609-undecies del Codice penale)

1. Chiunque, allo scopo di commettere i reati di cui agli articoli 600, 600-bis, 600-ter e 600-quater, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'articolo 600-quater.1, 600-quinquies, 609-bis, 609-quater, 609-quinquies e 609-octies, adesca un minore di anni sedici, è punito, se il fatto non costituisce più grave reato, con la reclusione da uno a tre anni. Per adescamento si intende qualsiasi atto volto a carpire la fiducia del minore attraverso artifici, lusinghe o minacce posti in essere anche mediante l'utilizzo della rete internet o di altre reti o mezzi di comunicazione.

2. La pena è aumentata:

1) se il reato è commesso da più persone riunite;

2) se il reato è commesso da persona che fa parte di un'associazione per delinquere e al fine di agevolarne l'attività;

3) se dal fatto, a causa della reiterazione delle condotte, deriva al minore un pregiudizio grave;

4) se dal fatto deriva pericolo di vita per il minore.

CAPITOLO C2 - Aree associative a rischio di comportamento sanzionabile

I comportamenti sanzionabili appena illustrati possono realizzarsi nei rapporti, diretti o indiretti, con gli Atleti.

Le aree associative a rischio sono tutte quelle che nella propria declinazione operativa implicano la necessità di intrattenere, appunto, rapporti tra gli amministratori ed i collaboratori qualificabili come allenatori, da un lato e gli Atleti, dall'altro, tanto in sede di allenamento quanto - eventualmente - in sede di competizione.

Alla luce di quanto appena esposto, qui di seguito sono individuate le aree associative ritenute maggiormente a rischio di comportamento sanzionabile:

- Gestione dei corsi di baseball per bambini e ragazzi -> **area tecnica - baseball (MINI - UNDERS)**;
- Gestione dei corsi di softball per bambine e ragazze -> **area tecnica - softball (MINI - UNDERS)**;
- Gestione degli allenamenti di baseball per adulti -> **area tecnica - baseball & area tecnica - softball**;
- Gestione dei centri estivi -> **area tecnica - baseball (MINI - UNDERS) & area tecnica - softball (MINI - UNDERS)**;
- Gestione delle relazioni con gli *stakeholder* -> **area direttiva generale**.

CAPITOLO C3 - Destinatari

La Parte speciale "C" è destinata ai collaboratori ed agli amministratori dell'Organizzazione che operano nelle appena evidenziate aree associative a rischio, dunque allo stato attuale:

❖ ***Area direttiva generale*:**

- ***Amministratore*: Ravegnani Carlo, Presidente (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Ingardia Alessandro, Vice-presidente (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Benvenuti Matteo, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Buldrini Alessandro, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Caprio Paolo, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Giovannini Eros, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Gregorini Andrea, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Semprini Giovanni, Consigliere (area direttiva generale).**

❖ ***Area tecnica*:**

- ***Collaboratore*: Conti Simona, Collaboratrice (area tecnica - baseball (MINI - UNDERS), tecnica - softball (MINI - UNDERS) e tecnica - softball);**
- ***Collaboratore*: Giovannelli Cristian, Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS) e tecnica - baseball (serie B));**
- ***Collaboratore*: Salvi Erica, Collaboratrice (area tecnica - baseball (MINI - UNDERS), tecnica - softball (MINI - UNDERS) e tecnica - softball);**
- ***Collaboratore*: Sartini Davide, Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS));**
- ***Collaboratore*: Sartini Matteo, Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS) e tecnica - baseball (serie C));**

➢ ***Collaboratore***: **Zucconi Gilberto**, **Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS) e tecnica - baseball (serie B))**.

CAPITOLO C4 - Principi generali di comportamento

Al fine di evitare rischi di sussistenza di una o più fattispecie rilevati di comportamento sanzionabile previste dall'art. 5, c. 2, l. c) delle Linee guida Safeguarding, viene fatto assoluto divieto ai Destinatari di porre in essere comportamenti:

- che, in generale, integrino le fattispecie rilevanti di comportamento sanzionabile in questione;
- che, anche se non integrino le fattispecie rilevanti di comportamento sanzionabile in questione, possano potenzialmente integrarle in futuro, in caso di concomitante sussistenza di ulteriori condizioni specifiche non dipendenti dai medesimi Destinatari;
- che risultino difformi dai contenuti del presente M.O.G.S. e/o del Codice etico Safeguarding.

Nell'ottica di quanto appena espresso viene fatto assoluto divieto di:

- impedire ai soggetti fisici esercitanti la responsabilità genitoriale o la rappresentanza legale sugli Atleti minorenni di accedere ai locali sportivi durante le sessioni di allenamento;
- consentire ai collaboratori qualificabili come allenatori di condividere con gli Atleti gli stessi locali spogliatoi;
- consentire ai collaboratori qualificabili come allenatori di trattenersi nei locali spogliatoi oltre il periodo di tempo strettamente necessario per trasmettere eventuali comunicazioni di natura logistica;
- consentire ai collaboratori qualificabili come allenatori di trattenersi nei locali docce;
- consentire ad un collaboratore qualificabile come allenatore di trasportare costantemente il medesimo Atleta a destinazione (struttura dell'evento competitivo, casa dell'Atleta, ecc.);
- consentire ai collaboratori qualificabili come allenatori di condividere con gli Atleti gli stessi locali camere, in caso di soggiorno esterno per un evento competitivo.

Inoltre, al fine di prevenire le suddette fattispecie rilevanti di comportamento sanzionabile, si stabilisce infine che:

- in caso di necessità di un allenamento individuale, ogni soggetto fisico che lavora all'interno o per conto dell'Organizzazione e si occupa di redigere gli orari di lavoro a cui i collaboratori

qualificabili come allenatori devono attenersi, si occuperà di farvi partecipare almeno due tra i medesimi collaboratori qualificabili come allenatori e, in caso di Atleta minorenni, anche uno o più soggetti fisici esercitanti la responsabilità genitoriale o la rappresentanza legale;

- ogni soggetto fisico che lavora all'interno o per conto dell'Organizzazione è tenuto a rilasciare su apposito modulo un'auto-certificazione affermante l'assenza all'interno del proprio certificato dei carichi pendenti e del proprio certificato del casellario giudiziale dei pertinenti reati descritti nella Parte speciale "C", Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;

- in caso di prima rilevazione di un potenziale comportamento sanzionabile descritto nella Parte speciale "C", ogni soggetto fisico che lavora all'interno o per conto dell'Organizzazione e si occupa di redigere gli orari di lavoro a cui i collaboratori qualificabili come allenatori devono attenersi, a titolo di *quick response*, si occuperà, laddove possibile, di impedire per almeno un mese il contatto tra l'Atleta potenzialmente leso ed il collaboratore qualificabile come allenatore potenzialmente ledente;

- in caso di prima rilevazione di un potenziale comportamento sanzionabile descritto nella Parte speciale "C", ogni soggetto fisico esercitante la responsabilità genitoriale o la rappresentanza legale su un Atleta minorenne potenzialmente leso è tenuto, a titolo di *early warning*, a comunicare tempestivamente con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

CAPITOLO C5 - Principi di controllo

L'Organizzazione, oltre a stabilire i principi generali di comportamento, nell'ottica di quanto prescritto dalle Linee guida Safeguarding, stabilisce anche i seguenti principi di controllo:

A) Rotazione dei collaboratori qualificabili come allenatori

Ogni soggetto fisico che lavora all'interno o per conto dell'Organizzazione e si occupa di redigere gli orari di lavoro a cui i collaboratori qualificabili come allenatori devono attenersi è tenuto ad assicurarsi che, laddove possibile, nessun collaboratore qualificabile come allenatore si occupi di oltre tre sessioni di allenamento consecutive includenti gli stessi Atleti, qualora questi ultimi siano minorenni.

B) Comunicazione con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Ogni collaboratore dell'Organizzazione è tenuto a comunicare tempestivamente al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, scrivendo al contatto e-mail 'safeguarding@complianceevoluta.com', in caso di rilevazione di uno o più potenziali comportamenti sanzionabili descritti nella Parte speciale "C".

Deve essere evidenziato nella comunicazione in questione chi ha posto in essere tali comportamenti, gli elementi caratterizzanti gli stessi e chi era presente al di fuori degli Atleti al momento del loro compimento.

Nessun collaboratore dell'Organizzazione comunicante con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere per ciò soltanto oggetto di una o più sanzioni disciplinari.

Tutte le comunicazioni in questione sono adeguatamente conservate dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, anche al fine di ri-esaminare successivamente le stesse in caso di reiterazione.

C) Attivazione dell'Area direttiva generale per riunione di approfondimento

I potenziali comportamenti sanzionabili descritti nella Parte speciale "C" reiterati nel tempo almeno una volta devono essere approfonditi dall'Area direttiva generale in apposita in apposita riunione coinvolgente anche il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

In tale riunione sono discusse ulteriori misure *ad hoc* da adottare, eventualmente anche a livello disciplinare, nonché un referente che si occuperà di dialogare direttamente con ciascun collaboratore potenzialmente ledente.

PARTE SPECIALE "D"

Abuso sessuale

CAPITOLO D1 - Fattispecie rilevanti di comportamenti sanzionabili

Di seguito viene brevemente suddivisa in componenti tipiche la fattispecie rilevante di comportamento sanzionabile prevista dall'art. 5, c. 2, l. d) delle Linee guida Safeguarding:

- ricorrente comportamento o condotta aventi connotazione sessuale, senza contatto e considerati non desiderati nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente comportamento o condotta aventi connotazione sessuale, con contatto e considerati non desiderati nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente comportamento o condotta aventi connotazione sessuale, senza contatto e connotati da consenso costretto o manipolato nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente comportamento o condotta aventi connotazione sessuale, con contatto e connotati da consenso costretto o manipolato nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente costrizione a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente osservazione in condizioni e contesti non appropriati nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente comportamento o condotta aventi connotazione sessuale, senza contatto nei confronti dell'Atleta minorenne;
- ricorrente comportamento o condotta aventi connotazione sessuale, con contatto nei confronti dell'Atleta minorenne.

"Associazione per delinquere (promotori, partecipanti e capi, anche operanti con armi) finalizzata alla commissione di delitti inerenti alla prostituzione minorile (anche mediante iniziative turistiche), alla pornografia minorile, alla detenzione o all'accesso a materiale pornografico, alla pornografia virtuale, alla violenza sessuale su minore, al compimento di atti sessuali con minore, alla corruzione di minore, alla violenza sessuale di gruppo su minore oppure all'adescamento di minore" **(art. 416 del Codice penale)**

1. Quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti, coloro che promuovono o costituiscono od organizzano l'associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da tre a sette anni.
2. Per il solo fatto di partecipare all'associazione, la pena è della reclusione da uno a cinque anni.
3. I capi soggiacciono alla stessa pena stabilita per i promotori.
4. Se gli associati scorrono in armi le campagne o le pubbliche vie, si applica la reclusione da cinque a quindici anni.
5. La pena è aumentata se il numero degli associati è di dieci o più.

(...)

7. Se l'associazione è diretta a commettere taluno dei delitti previsti dagli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 609-bis, quando il fatto è commesso in danno di un minore di anni diciotto, 609-quater, 609-quinquies, 609-octies, quando il fatto è commesso in danno di un

minore di anni diciotto, e 609-undecies, si applica la reclusione da quattro a otto anni nei casi previsti dal primo comma e la reclusione da due a sei anni nei casi previsti dal secondo comma.

"*Prostituzione minorile, senza o con compimento di atti sessuali con il minore, anche in modalità virtuale*" (art. 600-bis del Codice penale)

1. È punito con la reclusione da sei a dodici anni e con la multa da euro 15.000 a euro 150.000 chiunque:
1) recluta o induce alla prostituzione una persona di età inferiore agli anni diciotto;
2) favorisce, sfrutta, gestisce, organizza o controlla la prostituzione di una persona di età inferiore agli anni diciotto, ovvero altrimenti ne trae profitto.
2. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque compie atti sessuali con un minore di età compresa tra i quattordici e i diciotto anni, in cambio di un corrispettivo in denaro o altra utilità, anche solo promessi, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da euro 1.500 a euro 6.000.

"*Pornografia minorile, anche in modalità virtuale*" (art. 600-ter del Codice penale)

1. È punito con la reclusione da sei a dodici anni e con la multa da euro 24.000 a euro 240.000 chiunque:
1) utilizzando minori di anni diciotto, realizza esibizioni o spettacoli pornografici ovvero produce materiale pornografico;
2) recluta o induce minori di anni diciotto a partecipare a esibizioni o spettacoli pornografici ovvero dai suddetti spettacoli trae altrimenti profitto.
2. Alla stessa pena soggiace chi fa commercio del materiale pornografico di cui al primo comma.
3. Chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui al primo e al secondo comma, con qualsiasi mezzo, anche per via telematica, distribuisce, divulga, diffonde o pubblicizza il materiale pornografico di cui al primo comma, ovvero distribuisce o divulga notizie o informazioni finalizzate all'adescamento o allo sfruttamento sessuale di minori degli anni diciotto, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da lire cinque milioni a lire cento milioni.
4. Chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui ai commi primo, secondo e terzo, offre o cede ad altri, anche a titolo gratuito, il materiale pornografico di cui al primo comma, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa da euro 1.549 a euro 5.164.

"*Detenzione o accesso a materiale pornografico, anche in modalità virtuale*" (art. 600-quater del Codice penale)

1. Chiunque, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 600-ter, consapevolmente si procura o detiene materiale pornografico realizzato utilizzando minori degli anni diciotto, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa non inferiore a euro 1.549.
2. La pena è aumentata in misura non eccedente i due terzi ove il materiale detenuto sia di ingente quantità.
3. Fuori dei casi di cui al primo comma, chiunque, mediante l'utilizzo della rete internet o di altre reti o mezzi di comunicazione, accede intenzionalmente e senza giustificato motivo a materiale pornografico realizzato utilizzando minori degli anni diciotto è punito con la reclusione fino a due anni e con la multa non inferiore a euro 1.000.

"*Adescamento di minorenni*" (art. 609-undecies del Codice penale)

1. Chiunque, allo scopo di commettere i reati di cui agli articoli 600, 600-bis, 600-ter e 600-quater, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'articolo 600-quater.1, 600-quinquies, 609-bis, 609-quater, 609-quinquies e 609-octies, adesca un minore di anni sedici, è punito, se il fatto non costituisce più grave reato, con la reclusione da uno a tre anni. Per adescamento si intende qualsiasi atto volto a carpire la fiducia del minore attraverso artifici, lusinghe o minacce posti in essere anche mediante l'utilizzo della rete internet o di altre reti o mezzi di comunicazione.
2. La pena è aumentata:
1) se il reato è commesso da più persone riunite;
2) se il reato è commesso da persona che fa parte di un'associazione per delinquere e al fine di agevolarne l'attività;
3) se dal fatto, a causa della reiterazione delle condotte, deriva al minore un pregiudizio grave;
4) se dal fatto deriva pericolo di vita per il minore.

CAPITOLO D2 - Aree associative a rischio di comportamento sanzionabile

I comportamenti sanzionabili appena illustrati possono realizzarsi nei rapporti, diretti o indiretti, con gli Atleti.

Le aree associative a rischio sono tutte quelle che nella propria declinazione operativa implicano la necessità di intrattenere, appunto, rapporti tra gli amministratori ed i collaboratori qualificabili come allenatori, da un lato e gli Atleti, dall'altro, tanto in sede di allenamento quanto - eventualmente - in sede di competizione.

Alla luce di quanto appena esposto, qui di seguito sono individuate le aree associative ritenute maggiormente a rischio di comportamento sanzionabile:

- Gestione dei corsi di baseball per bambini e ragazzi -> **area tecnica - baseball (MINI - UNDERS)**;
- Gestione dei corsi di softball per bambine e ragazze -> **area tecnica - softball (MINI - UNDERS)**;
- Gestione degli allenamenti di baseball per adulti -> **area tecnica - baseball & area tecnica - softball**;
- Gestione dei centri estivi -> **area tecnica - baseball (MINI - UNDERS) & area tecnica - softball (MINI - UNDERS)**;
- Gestione delle relazioni con gli *stakeholder* -> **area direttiva generale**.

CAPITOLO D3 - Destinatari

La Parte speciale "D" è destinata ai collaboratori ed agli amministratori dell'Organizzazione che operano nelle appena evidenziate aree associative a rischio, dunque allo stato attuale:

❖ ***Area direttiva generale*:**

- ***Amministratore*: Ravegnani Carlo, Presidente (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Ingardia Alessandro, Vice-presidente (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Benvenuti Matteo, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Buldrini Alessandro, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Caprio Paolo, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Giovannini Eros, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Gregorini Andrea, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Semprini Giovanni, Consigliere (area direttiva generale).**

❖ ***Area tecnica*:**

- ***Collaboratore*: Conti Simona, Collaboratrice (area tecnica - baseball (MINI - UNDERS), tecnica - softball (MINI - UNDERS) e tecnica - softball);**
- ***Collaboratore*: Giovannelli Cristian, Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS) e tecnica - baseball (serie B));**
- ***Collaboratore*: Salvi Erica, Collaboratrice (area tecnica - baseball (MINI - UNDERS), tecnica - softball (MINI - UNDERS) e tecnica - softball);**
- ***Collaboratore*: Sartini Davide, Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS));**
- ***Collaboratore*: Sartini Matteo, Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS) e tecnica - baseball (serie C));**

➢ ***Collaboratore***: **Zucconi Gilberto**, **Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS) e tecnica - baseball (serie B))**.

CAPITOLO D4 - Principi generali di comportamento

Al fine di evitare rischi di sussistenza di una o più fattispecie rilevati di comportamento sanzionabile previste dall'art. 5, c. 2, l. d) delle Linee guida Safeguarding, viene fatto assoluto divieto ai Destinatari di porre in essere comportamenti:

- che, in generale, integrino le fattispecie rilevanti di comportamento sanzionabile in questione;
- che, anche se non integrino le fattispecie rilevanti di comportamento sanzionabile in questione, possano potenzialmente integrarle in futuro, in caso di concomitante sussistenza di ulteriori condizioni specifiche non dipendenti dai medesimi Destinatari;
- che risultino difformi dai contenuti del presente M.O.G.S. e/o del Codice etico Safeguarding.

Nell'ottica di quanto appena espresso viene fatto assoluto divieto di:

- impedire ai soggetti fisici esercitanti la responsabilità genitoriale o la rappresentanza legale sugli Atleti minorenni di accedere ai locali sportivi durante le sessioni di allenamento;
- consentire ai collaboratori qualificabili come allenatori di condividere con gli Atleti gli stessi locali spogliatoi;
- consentire ai collaboratori qualificabili come allenatori di trattenersi nei locali spogliatoi oltre il periodo di tempo strettamente necessario per trasmettere eventuali comunicazioni di natura logistica;
- consentire ai collaboratori qualificabili come allenatori di trattenersi nei locali docce;
- consentire ad un collaboratore qualificabile come allenatore di trasportare costantemente il medesimo Atleta a destinazione (struttura dell'evento competitivo, casa dell'Atleta, ecc.);
- consentire ai collaboratori qualificabili come allenatori di condividere con gli Atleti gli stessi locali camere, in caso di soggiorno esterno per un evento competitivo.

Inoltre, al fine di prevenire le suddette fattispecie rilevanti di comportamento sanzionabile, si stabilisce infine che:

- in caso di necessità di un allenamento individuale, ogni soggetto fisico che lavora all'interno o per conto dell'Organizzazione e si occupa di redigere gli orari di lavoro a cui i collaboratori

qualificabili come allenatori devono attenersi, si occuperà di farvi partecipare almeno due tra i medesimi collaboratori qualificabili come allenatori e, in caso di Atleta minorenni, anche uno o più soggetti fisici esercitanti la responsabilità genitoriale o la rappresentanza legale;

- ogni soggetto fisico che lavora all'interno o per conto dell'Organizzazione è tenuto a rilasciare su apposito modulo un'auto-certificazione affermante l'assenza all'interno del proprio certificato dei carichi pendenti e del proprio certificato del casellario giudiziale dei pertinenti reati descritti nella Parte speciale "D", Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;

- in caso di prima rilevazione di un potenziale comportamento sanzionabile descritto nella Parte speciale "D", ogni soggetto fisico che lavora all'interno o per conto dell'Organizzazione e si occupa di redigere gli orari di lavoro a cui i collaboratori qualificabili come allenatori devono attenersi, a titolo di *quick response*, si occuperà, laddove possibile, di impedire per almeno un mese il contatto tra l'Atleta potenzialmente leso ed il collaboratore qualificabile come allenatore potenzialmente ledente;

- in caso di prima rilevazione di un potenziale comportamento sanzionabile descritto nella Parte speciale "D", ogni soggetto fisico esercitante la responsabilità genitoriale o la rappresentanza legale su un Atleta minorenne potenzialmente leso è tenuto, a titolo di *early warning*, a comunicare tempestivamente con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

CAPITOLO D5 - Principi di controllo

L'Organizzazione, oltre a stabilire i principi generali di comportamento, nell'ottica di quanto prescritto dalle Linee guida Safeguarding, stabilisce anche i seguenti principi di controllo:

A) Rotazione dei collaboratori qualificabili come allenatori

Ogni soggetto fisico che lavora all'interno o per conto dell'Organizzazione e si occupa di redigere gli orari di lavoro a cui i collaboratori qualificabili come allenatori devono attenersi è tenuto ad assicurarsi che, laddove possibile, nessun collaboratore qualificabile come allenatore si occupi di oltre tre sessioni di allenamento consecutive includenti gli stessi Atleti, qualora questi ultimi siano minorenni.

B) Comunicazione con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Ogni collaboratore dell'Organizzazione è tenuto a comunicare tempestivamente al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, scrivendo al contatto e-mail 'safeguarding@complianceevoluta.com', in caso di rilevazione di uno o più potenziali comportamenti sanzionabili descritti nella Parte speciale "D".

Deve essere evidenziato nella comunicazione in questione chi ha posto in essere tali comportamenti, gli elementi caratterizzanti gli stessi e chi era presente al di fuori degli Atleti al momento del loro compimento.

Nessun collaboratore dell'Organizzazione comunicante con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere per ciò soltanto oggetto di una o più sanzioni disciplinari.

Tutte le comunicazioni in questione sono adeguatamente conservate dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, anche al fine di ri-esaminare successivamente le stesse in caso di reiterazione.

C) Attivazione dell'Area direttiva generale per riunione di approfondimento

I potenziali comportamenti sanzionabili descritti nella Parte speciale "D" reiterati nel tempo almeno una volta devono essere approfonditi dall'Area direttiva generale in apposita in apposita riunione coinvolgente anche il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

In tale riunione sono discusse ulteriori misure *ad hoc* da adottare, eventualmente anche a livello disciplinare, nonché un referente che si occuperà di dialogare direttamente con ciascun collaboratore potenzialmente ledente.

PARTE SPECIALE "E"

Negligenza

CAPITOLO E1 - Fattispecie rilevanti di comportamenti sanzionabili

Di seguito viene brevemente suddivisa in componenti tipiche la fattispecie rilevante di comportamento sanzionabile prevista dall'art. 5, c. 2, l. e) delle Linee guida Safeguarding, "(...) anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali":

- ricorrente omissione di intervento causante un danno, in caso di sussistenza di un altro comportamento sanzionabile nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente omissione di intervento permettente che sia causato un danno, in caso di sussistenza di un altro comportamento sanzionabile nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente omissione di intervento creante un pericolo imminente di danno, in caso di sussistenza di un altro comportamento sanzionabile nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente e sistematico disinteresse o trascuratezza dei suoi bisogni fisici e/o psicologici nei confronti dell'Atleta.

CAPITOLO E2 - Aree associative a rischio di comportamento sanzionabile

I comportamenti sanzionabili appena illustrati possono realizzarsi nei rapporti, diretti o indiretti, con gli Atleti.

Le aree associative a rischio sono tutte quelle che nella propria declinazione operativa implicano la necessità di intrattenere, appunto, rapporti tra gli amministratori ed i collaboratori qualificabili come allenatori, da un lato e gli Atleti, dall'altro, tanto in sede di allenamento quanto - eventualmente - in sede di competizione.

Alla luce di quanto appena esposto, qui di seguito sono individuate le aree associative ritenute maggiormente a rischio di comportamento sanzionabile:

- Gestione dei corsi di baseball per bambini e ragazzi -> **area tecnica - baseball (MINI - UNDERS)**;
- Gestione dei corsi di softball per bambine e ragazze -> **area tecnica - softball (MINI - UNDERS)**;
- Gestione degli allenamenti di baseball per adulti -> **area tecnica - baseball & area tecnica - softball**;
- Gestione dei centri estivi -> **area tecnica - baseball (MINI - UNDERS) & area tecnica - softball (MINI - UNDERS)**;
- Gestione delle relazioni con gli *stakeholder* -> **area direttiva generale**.

CAPITOLO E3 - Destinatari

La Parte speciale "E" è destinata ai collaboratori ed agli amministratori dell'Organizzazione che operano nelle appena evidenziate aree associative a rischio, dunque allo stato attuale:

❖ ***Area direttiva generale*:**

- ***Amministratore*: Ravegnani Carlo, Presidente (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Ingardia Alessandro, Vice-presidente (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Benvenuti Matteo, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Buldrini Alessandro, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Caprio Paolo, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Giovannini Eros, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Gregorini Andrea, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Semprini Giovanni, Consigliere (area direttiva generale).**

❖ ***Area tecnica*:**

- ***Collaboratore*: Conti Simona, Collaboratrice (area tecnica - baseball (MINI - UNDERS), tecnica - softball (MINI - UNDERS) e tecnica - softball);**
- ***Collaboratore*: Giovannelli Cristian, Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS) e tecnica - baseball (serie B));**
- ***Collaboratore*: Salvi Erica, Collaboratrice (area tecnica - baseball (MINI - UNDERS), tecnica - softball (MINI - UNDERS) e tecnica - softball);**
- ***Collaboratore*: Sartini Davide, Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS));**
- ***Collaboratore*: Sartini Matteo, Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS) e tecnica - baseball (serie C));**

➢ ***Collaboratore***: **Zucconi Gilberto**, **Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS) e tecnica - baseball (serie B))**.

CAPITOLO E4 - Principi generali di comportamento

Al fine di evitare rischi di sussistenza di una o più fattispecie rilevati di comportamento sanzionabile previste dall'art. 5, c. 2, l. e) delle Linee guida Safeguarding, viene fatto assoluto divieto ai Destinatari di porre in essere comportamenti:

- che, in generale, integrino le fattispecie rilevanti di comportamento sanzionabile in questione;
- che, anche se non integrino le fattispecie rilevanti di comportamento sanzionabile in questione, possano potenzialmente integrarle in futuro, in caso di concomitante sussistenza di ulteriori condizioni specifiche non dipendenti dai medesimi Destinatari;
- che risultino difformi dai contenuti del presente M.O.G.S. e/o del Codice etico Safeguarding.

Nell'ottica di quanto appena espresso viene fatto assoluto divieto di:

- consentire ad altri collaboratori qualificabili come allenatori di inserire gli Atleti, soprattutto quelli minorenni, in gruppi di allenamento distinti per motivazioni non attinenti alle loro capacità tecniche;
- consentire ad altri collaboratori qualificabili come allenatori di sottoporre gli Atleti, soprattutto quelli minorenni, a condizioni di allenamento distinte per motivazioni non attinenti alle loro capacità tecniche;
- consentire ad altri collaboratori qualificabili come allenatori di sottoporre gli Atleti, soprattutto quelli minorenni, a condizioni di allenamento palesemente sproporzionate rispetto alle loro capacità fisiche;
- impedire ai soggetti fisici esercitanti la responsabilità genitoriale o la rappresentanza legale sugli Atleti minorenni di accedere ai locali sportivi durante le sessioni di allenamento;
- consentire ai collaboratori qualificabili come allenatori di condividere con gli Atleti gli stessi locali spogliatoi;
- consentire ai collaboratori qualificabili come allenatori di trattenersi nei locali spogliatoi oltre il periodo di tempo strettamente necessario per trasmettere eventuali comunicazioni di natura logistica;
- consentire ai collaboratori qualificabili come allenatori di trattenersi nei locali docce;

- consentire ad un collaboratore qualificabile come allenatore di trasportare costantemente il medesimo Atleta a destinazione (struttura dell'evento competitivo, casa dell'Atleta, ecc.);

- consentire ai collaboratori qualificabili come allenatori di condividere con gli Atleti gli stessi locali camere, in caso di soggiorno esterno per un evento competitivo.

Inoltre, al fine di prevenire le suddette fattispecie rilevanti di comportamento sanzionabile, si stabilisce infine che:

- in caso di prima rilevazione di un potenziale comportamento sanzionabile descritto nella Parte speciale "E", ogni soggetto fisico esercitante la responsabilità genitoriale o la rappresentanza legale su un Atleta minorenne potenzialmente leso è tenuto, a titolo di *early warning*, a comunicare tempestivamente con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

CAPITOLO E5 - Principi di controllo

L'Organizzazione, oltre a stabilire i principi generali di comportamento, nell'ottica di quanto prescritto dalle Linee guida Safeguarding, stabilisce anche i seguenti principi di controllo:

A) Rotazione dei collaboratori qualificabili come allenatori

Ogni soggetto fisico che lavora all'interno o per conto dell'Organizzazione e si occupa di redigere gli orari di lavoro a cui i collaboratori qualificabili come allenatori devono attenersi è tenuto ad assicurarsi che, laddove possibile, nessun collaboratore qualificabile come allenatore si occupi di oltre tre sessioni di allenamento consecutive includenti gli stessi Atleti, qualora questi ultimi siano minorenni.

B) Comunicazione con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Ogni collaboratore dell'Organizzazione è tenuto a comunicare tempestivamente al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, scrivendo al contatto e-mail 'safeguarding@complianceevoluta.com', in caso di rilevazione di uno o più potenziali comportamenti sanzionabili descritti nella Parte speciale "E".

Deve essere evidenziato nella comunicazione in questione chi ha posto in essere tali comportamenti, gli elementi caratterizzanti gli stessi e chi era presente al di fuori degli Atleti al momento del loro compimento.

Nessun collaboratore dell'Organizzazione comunicante con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere per ciò soltanto oggetto di una o più sanzioni disciplinari.

Tutte le comunicazioni in questione sono adeguatamente conservate dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, anche al fine di ri-esaminare successivamente le stesse in caso di reiterazione.

C) Attivazione dell'Area direttiva generale per riunione di approfondimento

I potenziali comportamenti sanzionabili descritti nella Parte speciale "E" reiterati nel tempo almeno una volta devono essere approfonditi dall'Area direttiva generale in apposita in apposita riunione coinvolgente anche il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

In tale riunione sono discusse ulteriori misure *ad hoc* da adottare, eventualmente anche a livello disciplinare, nonché un referente che si occuperà di dialogare direttamente con ciascun collaboratore potenzialmente ledente.

PARTE SPECIALE "F"

Incuria

CAPITOLO F1 - Fattispecie rilevanti di comportamenti sanzionabili

Di seguito viene brevemente suddivisa in componenti tipiche la fattispecie rilevante di comportamento sanzionabile prevista dall'art. 5, c. 2, l. f) delle Linee guida Safeguarding, "(...) anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali":

- ricorrente abbandono nei confronti dell'Atleta minorenne;
- ricorrente mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico nei confronti dell'Atleta minorenne;
- ricorrente mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello medico nei confronti dell'Atleta minorenne;
- ricorrente mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello educativo nei confronti dell'Atleta minorenne;
- ricorrente mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello emotivo nei confronti dell'Atleta minorenne.

CAPITOLO F2 - Aree associative a rischio di comportamento sanzionabile

I comportamenti sanzionabili appena illustrati possono realizzarsi nei rapporti, diretti o indiretti, con gli Atleti.

Le aree associative a rischio sono tutte quelle che nella propria declinazione operativa implicano la necessità di intrattenere, appunto, rapporti tra gli amministratori ed i collaboratori qualificabili come allenatori, da un lato e gli Atleti, dall'altro, tanto in sede di allenamento quanto - eventualmente - in sede di competizione.

Alla luce di quanto appena esposto, qui di seguito sono individuate le aree associative ritenute maggiormente a rischio di comportamento sanzionabile:

- Gestione dei corsi di baseball per bambini e ragazzi -> **area tecnica - baseball (MINI - UNDERS)**;
- Gestione dei corsi di softball per bambine e ragazze -> **area tecnica - softball (MINI - UNDERS)**;
- Gestione dei centri estivi -> **area tecnica - baseball (MINI - UNDERS) & area tecnica - softball (MINI - UNDERS)**;
- Gestione delle relazioni con gli *stakeholder* -> **area direttiva generale**.

CAPITOLO F3 - Destinatari

La Parte speciale "F" è destinata ai collaboratori ed agli amministratori dell'Organizzazione che operano nelle appena evidenziate aree associative a rischio, dunque allo stato attuale:

❖ ***Area direttiva generale*:**

- ***Amministratore*: Ravegnani Carlo, Presidente (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Ingardia Alessandro, Vice-presidente (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Benvenuti Matteo, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Buldrini Alessandro, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Caprio Paolo, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Giovannini Eros, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Gregorini Andrea, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Semprini Giovanni, Consigliere (area direttiva generale).**

❖ ***Area tecnica*:**

- ***Collaboratore*: Conti Simona, Collaboratrice (area tecnica - baseball (MINI - UNDERS), tecnica - softball (MINI - UNDERS) e tecnica - softball);**
- ***Collaboratore*: Giovannelli Cristian, Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS) e tecnica - baseball (serie B));**
- ***Collaboratore*: Salvi Erica, Collaboratrice (area tecnica - baseball (MINI - UNDERS), tecnica - softball (MINI - UNDERS) e tecnica - softball);**
- ***Collaboratore*: Sartini Davide, Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS));**
- ***Collaboratore*: Sartini Matteo, Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS) e tecnica - baseball (serie C));**

➢ ***Collaboratore***: **Zucconi Gilberto**, **Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS) e tecnica - baseball (serie B))**.

CAPITOLO F4 - Principi generali di comportamento

Al fine di evitare rischi di sussistenza di una o più fattispecie rilevati di comportamento sanzionabile previste dall'art. 5, c. 2, l. f) delle Linee guida Safeguarding, viene fatto assoluto divieto ai Destinatari di porre in essere comportamenti:

- che, in generale, integrino le fattispecie rilevanti di comportamento sanzionabile in questione;
- che, anche se non integrino le fattispecie rilevanti di comportamento sanzionabile in questione, possano potenzialmente integrarle in futuro, in caso di concomitante sussistenza di ulteriori condizioni specifiche non dipendenti dai medesimi Destinatari;
- che risultino difformi dai contenuti del presente M.O.G.S. e/o del Codice etico Safeguarding.

Nell'ottica di quanto appena espresso viene fatto assoluto divieto di:

- inserire gli Atleti minorenni in gruppi di allenamento distinti per motivazioni non attinenti alle loro capacità tecniche;
- consentire ad altri collaboratori qualificabili come allenatori di inserire gli Atleti minorenni in gruppi di allenamento distinti per motivazioni non attinenti alle loro capacità tecniche;
- sottoporre gli Atleti minorenni a condizioni di allenamento distinte per motivazioni non attinenti alle loro capacità tecniche;
- consentire ad altri collaboratori qualificabili come allenatori di sottoporre gli Atleti minorenni a condizioni di allenamento distinte per motivazioni non attinenti alle loro capacità tecniche;
- sottoporre gli Atleti minorenni a condizioni di allenamento palesemente sproporzionate rispetto alle loro capacità fisiche;
- consentire ad altri collaboratori qualificabili come allenatori di sottoporre gli Atleti minorenni a condizioni di allenamento palesemente sproporzionate rispetto alle loro capacità fisiche;
- impedire ai soggetti fisici esercitanti la responsabilità genitoriale o la rappresentanza legale sugli Atleti minorenni di accedere ai locali sportivi durante le sessioni di allenamento.

Inoltre, al fine di prevenire le suddette fattispecie rilevanti di comportamento sanzionabile, si stabilisce infine che:

- in caso di prima rilevazione di un potenziale comportamento sanzionabile descritto nella Parte speciale "F", ogni soggetto fisico esercitante la responsabilità genitoriale o la rappresentanza legale su un Atleta minorenne potenzialmente leso è tenuto, a titolo di *early warning*, a comunicare tempestivamente con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

CAPITOLO F5 - Principi di controllo

L'Organizzazione, oltre a stabilire i principi generali di comportamento, nell'ottica di quanto prescritto dalle Linee guida Safeguarding, stabilisce anche i seguenti principi di controllo:

A) Comunicazione con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Ogni collaboratore dell'Organizzazione è tenuto a comunicare tempestivamente al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, scrivendo al contatto e-mail 'safeguarding@complianceevoluta.com', in caso di rilevazione di uno o più potenziali comportamenti sanzionabili descritti nella Parte speciale "F".

Deve essere evidenziato nella comunicazione in questione chi ha posto in essere tali comportamenti, gli elementi caratterizzanti gli stessi e chi era presente al di fuori degli Atleti al momento del loro compimento.

Nessun collaboratore dell'Organizzazione comunicante con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere per ciò soltanto oggetto di una o più sanzioni disciplinari.

Tutte le comunicazioni in questione sono adeguatamente conservate dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, anche al fine di ri-esaminare successivamente le stesse in caso di reiterazione.

PARTE SPECIALE "G"

Abuso di matrice religiosa

CAPITOLO G1 - Fattispecie rilevanti di comportamenti sanzionabili

Di seguito viene brevemente suddivisa in componenti tipiche la fattispecie rilevante di comportamento sanzionabile prevista dall'art. 5, c. 2, l. g) delle Linee guida Safeguarding:

- ricorrente impedimento del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente condizionamento del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente impedimento del diritto di esercitare in privato o in pubblico il proprio culto, purché non si tratti di riti contrari al buon costume, nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente condizionamento del diritto di esercitare in privato o in pubblico il proprio culto, purché non si tratti di riti contrari al buon costume, nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente limitazione del diritto di esercitare in privato o in pubblico il proprio culto, purché non si tratti di riti contrari al buon costume, nei confronti dell'Atleta.

"*Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa*" (art. 604-bis del Codice penale)

1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito:
a) con la reclusione fino ad un anno e sei mesi o con la multa fino a 6.000 euro chi propaganda idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, ovvero istiga a commettere o commette atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi;
b) con la reclusione da sei mesi a quattro anni chi, in qualsiasi modo, istiga a commettere o commette violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.
2. È vietata ogni organizzazione, associazione, movimento o gruppo avente tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi. Chi partecipa a tali organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi, o presta assistenza alla loro attività, è punito, per il solo fatto della partecipazione o dell'assistenza, con la reclusione da sei mesi a quattro anni. Coloro che promuovono o dirigono tali organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da uno a sei anni.
3. Si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale.

CAPITOLO G2 - Aree associative a rischio di comportamento sanzionabile

I comportamenti sanzionabili appena illustrati possono realizzarsi nei rapporti, diretti o indiretti, con gli Atleti.

Le aree associative a rischio sono tutte quelle che nella propria declinazione operativa implicano la necessità di intrattenere, appunto, rapporti tra gli amministratori ed i collaboratori qualificabili come allenatori, da un lato e gli Atleti, dall'altro, tanto in sede di allenamento quanto - eventualmente - in sede di competizione.

Alla luce di quanto appena esposto, qui di seguito sono individuate le aree associative ritenute maggiormente a rischio di comportamento sanzionabile:

- Gestione dei corsi di baseball per bambini e ragazzi -> **area tecnica - baseball (MINI - UNDERS)**;
- Gestione dei corsi di softball per bambine e ragazze -> **area tecnica - softball (MINI - UNDERS)**;
- Gestione degli allenamenti di baseball per adulti -> **area tecnica - baseball & area tecnica - softball**;
- Gestione dei centri estivi -> **area tecnica - baseball (MINI - UNDERS) & area tecnica - softball (MINI - UNDERS)**;
- Gestione delle relazioni con gli *stakeholder* -> **area direttiva generale**.

CAPITOLO G3 - Destinatari

La Parte speciale "G" è destinata ai collaboratori ed agli amministratori dell'Organizzazione che operano nelle appena evidenziate aree associative a rischio, dunque allo stato attuale:

❖ ***Area direttiva generale*:**

- ***Amministratore*: Ravegnani Carlo, Presidente (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Ingardia Alessandro, Vice-presidente (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Benvenuti Matteo, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Buldrini Alessandro, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Caprio Paolo, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Giovannini Eros, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Gregorini Andrea, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Semprini Giovanni, Consigliere (area direttiva generale).**

❖ ***Area tecnica*:**

- ***Collaboratore*: Conti Simona, Collaboratrice (area tecnica - baseball (MINI - UNDERS), tecnica - softball (MINI - UNDERS) e tecnica - softball);**
- ***Collaboratore*: Giovannelli Cristian, Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS) e tecnica - baseball (serie B));**
- ***Collaboratore*: Salvi Erica, Collaboratrice (area tecnica - baseball (MINI - UNDERS), tecnica - softball (MINI - UNDERS) e tecnica - softball);**
- ***Collaboratore*: Sartini Davide, Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS));**
- ***Collaboratore*: Sartini Matteo, Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS) e tecnica - baseball (serie C));**

➢ ***Collaboratore***: **Zucconi Gilberto**, **Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS) e tecnica - baseball (serie B))**.

CAPITOLO G4 - Principi generali di comportamento

Al fine di evitare rischi di sussistenza di una o più fattispecie rilevati di comportamento sanzionabile previste dall'art. 5, c. 2, l. g) delle Linee guida Safeguarding, viene fatto assoluto divieto ai Destinatari di porre in essere comportamenti:

- che, in generale, integrino le fattispecie rilevanti di comportamento sanzionabile in questione;
- che, anche se non integrino le fattispecie rilevanti di comportamento sanzionabile in questione, possano potenzialmente integrarle in futuro, in caso di concomitante sussistenza di ulteriori condizioni specifiche non dipendenti dai medesimi Destinatari;
- che risultino difformi dai contenuti del presente M.O.G.S. e/o del Codice etico Safeguarding.

Nell'ottica di quanto appena espresso viene fatto assoluto divieto di:

- inserire gli Atleti, soprattutto quelli minorenni, in gruppi di allenamento distinti per motivazioni non attinenti alle loro capacità tecniche;
- sottoporre gli Atleti, soprattutto quelli minorenni, a condizioni di allenamento distinte per motivazioni non attinenti alle loro capacità tecniche;
- sottoporre gli Atleti, soprattutto quelli minorenni, a condizioni di allenamento palesemente sproporzionate rispetto alle loro capacità fisiche;
- impedire ai soggetti fisici esercitanti la responsabilità genitoriale o la rappresentanza legale sugli Atleti minorenni di accedere ai locali sportivi durante le sessioni di allenamento.

Inoltre, al fine di prevenire le suddette fattispecie rilevanti di comportamento sanzionabile, si stabilisce infine che:

- ogni soggetto fisico che lavora all'interno o per conto dell'Organizzazione è tenuto a rilasciare su apposito modulo un'auto-certificazione affermante l'assenza all'interno del proprio certificato dei carichi pendenti e del proprio certificato del casellario giudiziale dei pertinenti reati descritti nella Parte speciale "G", Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- in caso di prima rilevazione di un potenziale comportamento sanzionabile descritto nella Parte speciale "G", ogni soggetto fisico che lavora all'interno o per conto dell'Organizzazione e si occupa di redigere gli orari di lavoro a cui i collaboratori qualificabili come allenatori devono

attenersi, a titolo di *quick response*, si occuperà, laddove possibile, di impedire per almeno un mese il contatto tra l'Atleta potenzialmente leso ed il collaboratore qualificabile come allenatore potenzialmente ledente;

- in caso di prima rilevazione di un potenziale comportamento sanzionabile descritto nella Parte speciale "G", ogni soggetto fisico esercitante la responsabilità genitoriale o la rappresentanza legale su un Atleta minorenne potenzialmente leso è tenuto, a titolo di *early warning*, a comunicare tempestivamente con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

CAPITOLO G5 - Principi di controllo

L'Organizzazione, oltre a stabilire i principi generali di comportamento, nell'ottica di quanto prescritto dalle Linee guida Safeguarding, stabilisce anche i seguenti principi di controllo:

A) Rotazione dei collaboratori qualificabili come allenatori

Ogni soggetto fisico che lavora all'interno o per conto dell'Organizzazione e si occupa di redigere gli orari di lavoro a cui i collaboratori qualificabili come allenatori devono attenersi è tenuto ad assicurarsi che, laddove possibile, nessun collaboratore qualificabile come allenatore si occupi di oltre tre sessioni di allenamento consecutive includenti gli stessi Atleti, qualora questi ultimi siano minorenni.

B) Comunicazione con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Ogni collaboratore dell'Organizzazione è tenuto a comunicare tempestivamente al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, scrivendo al contatto e-mail 'safeguarding@complianceevoluta.com', in caso di rilevazione di uno o più potenziali comportamenti sanzionabili descritti nella Parte speciale "G".

Deve essere evidenziato nella comunicazione in questione chi ha posto in essere tali comportamenti, gli elementi caratterizzanti gli stessi e chi era presente al di fuori degli Atleti al momento del loro compimento.

Nessun collaboratore dell'Organizzazione comunicante con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere per ciò soltanto oggetto di una o più sanzioni disciplinari.

Tutte le comunicazioni in questione sono adeguatamente conservate dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, anche al fine di ri-esaminare successivamente le stesse in caso di reiterazione.

C) Attivazione dell'Area direttiva generale per riunione di approfondimento

I potenziali comportamenti sanzionabili descritti nella Parte speciale "G" reiterati nel tempo almeno una volta devono essere approfonditi dall'Area direttiva generale in apposita in apposita riunione coinvolgente anche il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

In tale riunione sono discusse ulteriori misure *ad hoc* da adottare, eventualmente anche a livello disciplinare, nonché un referente che si occuperà di dialogare direttamente con ciascun collaboratore potenzialmente ledente.

PARTE SPECIALE "H"

Bullismo e cyber-bullismo

CAPITOLO H1 - Fattispecie rilevanti di comportamenti sanzionabili

Di seguito viene brevemente suddivisa in componenti tipiche la fattispecie rilevante di comportamento sanzionabile prevista dall'art. 5, c. 2, l. h) delle Linee guida Safeguarding:

- ricorrente comportamento di prevaricazione volti ad intimidire o turbare, determinando una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento, nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente comportamento di sopraffazione volti ad intimidire o turbare, determinando una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento, nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente comportamento offensivo e/o aggressivo posto in essere da un singolo soggetto fisico attraverso i *social network* nei confronti dell'Atleta con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sullo stesso;
- ricorrente comportamento offensivo e/o aggressivo posto in essere da un singolo soggetto fisico attraverso altri (diversi dai *social network*) strumenti di comunicazione nei confronti dell'Atleta con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sullo stesso;
- ricorrente comportamento offensivo e/o aggressivo posto in essere da più soggetti fisici attraverso i social network nei confronti dell'Atleta con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sullo stesso;
- ricorrente comportamento offensivo e/o aggressivo posto in essere da più soggetti fisici attraverso altri (diversi dai *social network*) strumenti di comunicazione nei confronti dell'Atleta con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sullo stesso.

CAPITOLO H2 - Aree associative a rischio di comportamento sanzionabile

I comportamenti sanzionabili appena illustrati possono realizzarsi nei rapporti, diretti o indiretti, con gli Atleti.

Le aree associative a rischio sono tutte quelle che nella propria declinazione operativa implicano la necessità di intrattenere, appunto, rapporti tra gli amministratori ed i collaboratori qualificabili come allenatori, da un lato e gli Atleti, dall'altro, tanto in sede di allenamento quanto - eventualmente - in sede di competizione.

Alla luce di quanto appena esposto, qui di seguito sono individuate le aree associative ritenute maggiormente a rischio di comportamento sanzionabile:

- Gestione dei corsi di baseball per bambini e ragazzi -> **area tecnica - baseball (MINI - UNDERS)**;
- Gestione dei corsi di softball per bambine e ragazze -> **area tecnica - softball (MINI - UNDERS)**;
- Gestione degli allenamenti di baseball per adulti -> **area tecnica - baseball & area tecnica - softball**;
- Gestione dei centri estivi -> **area tecnica - baseball (MINI - UNDERS) & area tecnica - softball (MINI - UNDERS)**;
- Gestione delle relazioni con gli *stakeholder* -> **area direttiva generale**.

CAPITOLO H3 - Destinatari

La Parte speciale "H" è destinata ai collaboratori ed agli amministratori dell'Organizzazione che operano nelle appena evidenziate aree associative a rischio, dunque allo stato attuale:

❖ ***Area direttiva generale*:**

- ***Amministratore*: Ravegnani Carlo, Presidente (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Ingardia Alessandro, Vice-presidente (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Benvenuti Matteo, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Buldrini Alessandro, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Caprio Paolo, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Giovannini Eros, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Gregorini Andrea, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Semprini Giovanni, Consigliere (area direttiva generale).**

❖ ***Area tecnica*:**

- ***Collaboratore*: Conti Simona, Collaboratrice (area tecnica - baseball (MINI - UNDERS), tecnica - softball (MINI - UNDERS) e tecnica - softball);**
- ***Collaboratore*: Giovannelli Cristian, Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS) e tecnica - baseball (serie B));**
- ***Collaboratore*: Salvi Erica, Collaboratrice (area tecnica - baseball (MINI - UNDERS), tecnica - softball (MINI - UNDERS) e tecnica - softball);**
- ***Collaboratore*: Sartini Davide, Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS));**
- ***Collaboratore*: Sartini Matteo, Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS) e tecnica - baseball (serie C));**

➢ ***Collaboratore***: **Zucconi Gilberto**, **Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS) e tecnica - baseball (serie B))**.

CAPITOLO H4 - Principi generali di comportamento

Al fine di evitare rischi di sussistenza di una o più fattispecie rilevati di comportamento sanzionabile previste dall'art. 5, c. 2, l. h) delle Linee guida Safeguarding, viene fatto assoluto divieto ai Destinatari di porre in essere comportamenti:

- che, in generale, integrino le fattispecie rilevanti di comportamento sanzionabile in questione;
- che, anche se non integrino le fattispecie rilevanti di comportamento sanzionabile in questione, possano potenzialmente integrarle in futuro, in caso di concomitante sussistenza di ulteriori condizioni specifiche non dipendenti dai medesimi Destinatari;
- che risultino difformi dai contenuti del presente M.O.G.S. e/o del Codice etico Safeguarding.

Nell'ottica di quanto appena espresso viene fatto assoluto divieto di:

- inserire gli Atleti, soprattutto quelli minorenni, in gruppi di allenamento distinti per motivazioni non attinenti alle loro capacità tecniche;
- sottoporre gli Atleti, soprattutto quelli minorenni, a condizioni di allenamento distinte per motivazioni non attinenti alle loro capacità tecniche;
- sottoporre gli Atleti, soprattutto quelli minorenni, a condizioni di allenamento palesemente sproporzionate rispetto alle loro capacità fisiche;
- impedire ai soggetti fisici esercitanti la responsabilità genitoriale o la rappresentanza legale sugli Atleti minorenni di accedere ai locali sportivi durante le sessioni di allenamento.

Inoltre, al fine di prevenire le suddette fattispecie rilevanti di comportamento sanzionabile, si stabilisce infine che:

- in caso di prima rilevazione di un potenziale comportamento sanzionabile descritto nella Parte speciale "H", ogni soggetto fisico che lavora all'interno o per conto dell'Organizzazione e si occupa di redigere gli orari di lavoro a cui i collaboratori qualificabili come allenatori devono attenersi, a titolo di *quick response*, si occuperà, laddove possibile, di impedire per almeno un mese il contatto tra l'Atleta potenzialmente leso ed il collaboratore qualificabile come allenatore potenzialmente ledente;

- in caso di prima rilevazione di un potenziale comportamento sanzionabile descritto nella Parte speciale "H", ogni soggetto fisico esercitante la responsabilità genitoriale o la rappresentanza legale su un Atleta minorenne potenzialmente leso è tenuto, a titolo di *early warning*, a comunicare tempestivamente con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

CAPITOLO H5 - Principi di controllo

L'Organizzazione, oltre a stabilire i principi generali di comportamento, nell'ottica di quanto prescritto dalle Linee guida Safeguarding, stabilisce anche i seguenti principi di controllo:

A) Comunicazione con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Ogni collaboratore dell'Organizzazione è tenuto a comunicare tempestivamente al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, scrivendo al contatto e-mail 'safeguarding@complianceevoluta.com', in caso di rilevazione di uno o più potenziali comportamenti sanzionabili descritti nella Parte speciale "H".

Deve essere evidenziato nella comunicazione in questione chi ha posto in essere tali comportamenti, gli elementi caratterizzanti gli stessi e chi era presente al di fuori degli Atleti al momento del loro compimento.

Nessun collaboratore dell'Organizzazione comunicante con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere per ciò soltanto oggetto di una o più sanzioni disciplinari.

Tutte le comunicazioni in questione sono adeguatamente conservate dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, anche al fine di ri-esaminare successivamente le stesse in caso di reiterazione.

B) Attivazione dell'Area direttiva generale per riunione di approfondimento

I potenziali comportamenti sanzionabili descritti nella Parte speciale "H" reiterati nel tempo almeno una volta devono essere approfonditi dall'Area direttiva generale in apposita in apposita riunione coinvolgente anche il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

In tale riunione sono discusse ulteriori misure *ad hoc* da adottare, eventualmente anche a livello disciplinare, nonché un referente che si occuperà di dialogare direttamente con ciascun collaboratore potenzialmente ledente.

C) Sanzione degli Atleti potenzialmente ledenti

Ciascuno degli Atleti potenzialmente ledenti sarà sanzionato dall'Area direttiva generale, su proposta del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, con provvedimenti che varieranno nel contenuto dalla sospensione dall'attività sportiva presso l'Organizzazione per 1 settimana all'interruzione definitiva dell'attività sportiva presso l'Organizzazione, in caso di accertamento di uno o più potenziali comportamenti sanzionabili descritti nella Parte speciale "H".

D) Trasferimento degli Atleti potenzialmente ledenti

Ogni soggetto fisico che lavora all'interno o per conto dell'Organizzazione e si occupa di assegnare gli Atleti ad un determinato gruppo di allenamento è tenuto ad assicurarsi che, laddove possibile, nessun Atleta potenzialmente leso sia costretto a continuare ad allenarsi con uno o più Atleti potenzialmente ledenti, in seguito alla rilevazione di uno o più potenziali comportamenti sanzionabili descritti nella Parte speciale "H".

PARTE SPECIALE "I"

Comportamenti discriminatori

CAPITOLO I1 - Fattispecie rilevanti di comportamenti sanzionabili

Di seguito viene brevemente suddivisa in componenti tipiche la fattispecie rilevante di comportamento sanzionabile prevista dall'art. 5, c. 2, l. i) delle Linee guida Safeguarding:

- ricorrente comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato sull'etnia nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato sul colore nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato sulle caratteristiche fisiche nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato sul genere nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato sullo status social-economico nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato sulle capacità Atletiche nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato sulla religione nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato sulle convinzioni personali nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato sulla disabilità nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato sull'età nei confronti dell'Atleta;
- ricorrente comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato sull'orientamento sessuale nei confronti dell'Atleta.

"*Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa*" (art. 604-bis del Codice penale)

1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito:
a) con la reclusione fino ad un anno e sei mesi o con la multa fino a 6.000 euro chi propaganda idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, ovvero istiga a commettere o commette atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi;
b) con la reclusione da sei mesi a quattro anni chi, in qualsiasi modo, istiga a commettere o commette violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.
2. È vietata ogni organizzazione, associazione, movimento o gruppo avente tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi. Chi

partecipa a tali organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi, o presta assistenza alla loro attività, è punito, per il solo fatto della partecipazione o dell'assistenza, con la reclusione da sei mesi a quattro anni. Coloro che promuovono o dirigono tali organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da uno a sei anni.

3. Si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale.

CAPITOLO I2 - Aree associative a rischio di comportamento sanzionabile

I comportamenti sanzionabili appena illustrati possono realizzarsi nei rapporti, diretti o indiretti, con gli Atleti.

Le aree associative a rischio sono tutte quelle che nella propria declinazione operativa implicano la necessità di intrattenere, appunto, rapporti tra gli amministratori ed i collaboratori qualificabili come allenatori, da un lato e gli Atleti, dall'altro, tanto in sede di allenamento quanto - eventualmente - in sede di competizione.

Alla luce di quanto appena esposto, qui di seguito sono individuate le aree associative ritenute maggiormente a rischio di comportamento sanzionabile:

- Gestione dei corsi di baseball per bambini e ragazzi -> **area tecnica - baseball (MINI - UNDERS)**;
- Gestione dei corsi di softball per bambine e ragazze -> **area tecnica - softball (MINI - UNDERS)**;
- Gestione degli allenamenti di baseball per adulti -> **area tecnica - baseball & area tecnica - softball**;
- Gestione dei centri estivi -> **area tecnica - baseball (MINI - UNDERS) & area tecnica - softball (MINI - UNDERS)**;
- Gestione delle relazioni con gli *stakeholder* -> **area direttiva generale**.

CAPITOLO I3 - Destinatari

La Parte speciale "I" è destinata ai collaboratori ed agli amministratori dell'Organizzazione che operano nelle appena evidenziate aree associative a rischio, dunque allo stato attuale:

❖ ***Area direttiva generale*:**

- ***Amministratore*: Ravegnani Carlo, Presidente (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Ingardia Alessandro, Vice-presidente (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Benvenuti Matteo, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Buldrini Alessandro, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Caprio Paolo, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Giovannini Eros, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Gregorini Andrea, Consigliere (area direttiva generale);**
- ***Amministratore*: Semprini Giovanni, Consigliere (area direttiva generale).**

❖ ***Area tecnica*:**

- ***Collaboratore*: Conti Simona, Collaboratrice (area tecnica - baseball (MINI - UNDERS), tecnica - softball (MINI - UNDERS) e tecnica - softball);**
- ***Collaboratore*: Giovannelli Cristian, Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS) e tecnica - baseball (serie B));**
- ***Collaboratore*: Salvi Erica, Collaboratrice (area tecnica - baseball (MINI - UNDERS), tecnica - softball (MINI - UNDERS) e tecnica - softball);**
- ***Collaboratore*: Sartini Davide, Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS));**
- ***Collaboratore*: Sartini Matteo, Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS) e tecnica - baseball (serie C));**

➢ ***Collaboratore***: **Zucconi Gilberto**, **Collaboratore (area tecnica - baseball (UNDERS) e tecnica - baseball (serie B))**.

CAPITOLO I4 - Principi generali di comportamento

Al fine di evitare rischi di sussistenza di una o più fattispecie rilevati di comportamento sanzionabile previste dall'art. 5, c. 2, l. i) delle Linee guida Safeguarding, viene fatto assoluto divieto ai Destinatari di porre in essere comportamenti:

- che, in generale, integrino le fattispecie rilevanti di comportamento sanzionabile in questione;
- che, anche se non integrino le fattispecie rilevanti di comportamento sanzionabile in questione, possano potenzialmente integrarle in futuro, in caso di concomitante sussistenza di ulteriori condizioni specifiche non dipendenti dai medesimi Destinatari;
- che risultino difformi dai contenuti del presente M.O.G.S. e/o del Codice etico Safeguarding.

Nell'ottica di quanto appena espresso viene fatto assoluto divieto di:

- inserire gli Atleti, soprattutto quelli minorenni, in gruppi di allenamento distinti per motivazioni non attinenti alle loro capacità tecniche;
- consentire ad altri collaboratori qualificabili come allenatori di inserire gli Atleti, soprattutto quelli minorenni, in gruppi di allenamento distinti per motivazioni non attinenti alle loro capacità tecniche;
- sottoporre gli Atleti, soprattutto quelli minorenni, a condizioni di allenamento distinte per motivazioni non attinenti alle loro capacità tecniche;
- consentire ad altri collaboratori qualificabili come allenatori di sottoporre gli Atleti, soprattutto quelli minorenni, a condizioni di allenamento distinte per motivazioni non attinenti alle loro capacità tecniche;
- sottoporre gli Atleti, soprattutto quelli minorenni, a condizioni di allenamento palesemente sproporzionate rispetto alle loro capacità fisiche;
- consentire ad altri collaboratori qualificabili come allenatori di sottoporre gli Atleti, soprattutto quelli minorenni, a condizioni di allenamento palesemente sproporzionate rispetto alle loro capacità fisiche;
- impedire ai soggetti fisici esercitanti la responsabilità genitoriale o la rappresentanza legale sugli Atleti minorenni di accedere ai locali sportivi durante le sessioni di allenamento.

Inoltre, al fine di prevenire le suddette fattispecie rilevanti di comportamento sanzionabile, si stabilisce infine che:

- ogni soggetto fisico che lavora all'interno o per conto dell'Organizzazione è tenuto a rilasciare su apposito modulo un'auto-certificazione affermante l'assenza all'interno del proprio certificato dei carichi pendenti e del proprio certificato del casellario giudiziale dei pertinenti reati descritti nella Parte speciale "I", Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;

- in caso di prima rilevazione di un potenziale comportamento sanzionabile descritto nella Parte speciale "I", ogni soggetto fisico che lavora all'interno o per conto dell'Organizzazione e si occupa di redigere gli orari di lavoro a cui i collaboratori qualificabili come allenatori devono attenersi, a titolo di *quick response*, si occuperà, laddove possibile, di impedire per almeno un mese il contatto tra l'Atleta potenzialmente leso ed il collaboratore qualificabile come allenatore potenzialmente ledente;

- in caso di prima rilevazione di un potenziale comportamento sanzionabile descritto nella Parte speciale "I", ogni soggetto fisico esercitante la responsabilità genitoriale o la rappresentanza legale su un Atleta minorenne potenzialmente leso è tenuto, a titolo di *early warning*, a comunicare tempestivamente con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

CAPITOLO I5 - Principi di controllo

L'Organizzazione, oltre a stabilire i principi generali di comportamento, nell'ottica di quanto prescritto dalle Linee guida Safeguarding, stabilisce anche i seguenti principi di controllo:

A) Rotazione dei collaboratori qualificabili come allenatori

Ogni soggetto fisico che lavora all'interno o per conto dell'Organizzazione e si occupa di redigere gli orari di lavoro a cui i collaboratori qualificabili come allenatori devono attenersi è tenuto ad assicurarsi che, laddove possibile, nessun collaboratore qualificabile come allenatore si occupi di oltre tre sessioni di allenamento consecutive includenti gli stessi Atleti, qualora questi ultimi siano minorenni.

B) Comunicazione con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Ogni collaboratore dell'Organizzazione è tenuto a comunicare tempestivamente al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, scrivendo al contatto e-mail 'safeguarding@complianceevoluta.com', in caso di rilevazione di uno o più potenziali comportamenti sanzionabili descritti nella Parte speciale "I".

Deve essere evidenziato nella comunicazione in questione chi ha posto in essere tali comportamenti, gli elementi caratterizzanti gli stessi e chi era presente al di fuori degli Atleti al momento del loro compimento.

Nessun collaboratore dell'Organizzazione comunicante con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere per ciò soltanto oggetto di una o più sanzioni disciplinari.

Tutte le comunicazioni in questione sono adeguatamente conservate dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, anche al fine di ri-esaminare successivamente le stesse in caso di reiterazione.

C) Attivazione dell'Area direttiva generale per riunione di approfondimento

I potenziali comportamenti sanzionabili descritti nella Parte speciale "I" reiterati nel tempo almeno una volta devono essere approfonditi dall'Area direttiva generale in apposita in apposita riunione coinvolgente anche il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

In tale riunione sono discusse ulteriori misure *ad hoc* da adottare, eventualmente anche a livello disciplinare, nonché un referente che si occuperà di dialogare direttamente con ciascun collaboratore potenzialmente ledente.

0	28/06/2024	PRIMA EMISSIONE	x	x
REVISIONE	DATA	CAUSALE	REDAZIONE E VERIFICA	APPROVAZIONE