



**Polisportive Giovanili Salesiane**

**REGOLAMENTO  
PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO  
AD ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI SUI TESSERATI**

**Approvato dal Consiglio Nazionale il 5.04.2025**

<b>TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI</b> .....	3
Art. 1 - Finalità .....	3
Art. 2 - Ambito di applicazione .....	3
Art. 3 - Modelli Organizzativi e di Controllo dell'attività sportiva e Codici di Condotta .....	3
Art. 4 - Comportamenti rilevanti .....	4
Art. 5 - Buone pratiche/Comportamenti da tenere .....	5
Art. 6 - Natura delle disposizioni .....	6
Art. 7 - Conoscenza ed osservanza del Regolamento e delle Linee Guida Safeguarding .....	6
Art. 8 - Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni .....	6
<b>TITOLO II - COMPOSIZIONE, NOMINA E FUNZIONI DEL SAFEGUARDING OFFICER</b> .....	6
Art. 9 - Safeguarding Officer .....	6
Art. 10 - Funzioni e facoltà del Safeguarding Officer .....	7
Art. 11 - Rapporti con l'organizzazione federale .....	8
<b>TITOLO III - SEGNALAZIONI</b> .....	8
Art. 12 - Dovere di segnalazione .....	8
<b>TITOLO IV - PROCEDURE</b> .....	9
Art. 13 - Chi può segnalare (inclusi i minori e le famiglie).....	9
Art. 14 - Obbligo di riservatezza .....	10
Art. 15 - Procedimento disciplinare .....	10
<b>TITOLO V - INIZIATIVE E FORMAZIONE OBBLIGATORIA</b> .....	10
Art. 16 - Misure per la diffusione del presente Regolamento .....	10
Art. 17 - Formazione obbligatoria e seminari informativi.....	10
Art. 18 - Disposizioni finali e transitorie .....	10

## **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 - Finalità**

1. L'Associazione Nazionale PGS APS – Polisportive Giovanili Salesiane (di seguito anche solo “PGS” o “Associazione”), in linea con gli indirizzi dell'International Olympic Committee (IOC), del Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI), del Comitato Italiano Paralimpico, affermano e promuovono il diritto di tutti i tesserati di essere considerati e trattati con il massimo rispetto e dignità, intendendo a tal fine, contrastare qualsiasi pratica discriminatoria, forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, età, genere, identità di genere, orientamento sessuale, status sociale, disabilità, convinzioni personali e prestazioni sportive ovvero per le ragioni di cui al d.lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 sui tesserati specie di minore età.
2. Il presente Regolamento è finalizzato alla prevenzione e al contrasto dei comportamenti lesivi dei diritti di cui al precedente comma, quali vessazioni, abusi, molestie e ogni forma di discriminazione a danno dei tesserati PGS, fermo restando quanto previsto dallo Statuto e dal Regolamento di Disciplina e Giustizia delle PGS.
3. A tal fine, il Regolamento disciplina il funzionamento del Safeguarding Officer e l'adozione delle misure di prevenzione e di contrasto di comportamenti lesivi dei diritti di cui ai precedenti commi, recependo le disposizioni di cui al d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 e al d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, nonché le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia.

### **Art. 2 - Ambito di applicazione**

1. Il presente Regolamento si applica a tutti i tesserati delle PGS, come previsto dallo Statuto e dal Regolamento di Disciplina e Giustizia e assumono rilievo le condotte tenute in qualsiasi forma nell'ambito dell'attività federale, ivi compreso lo svolgimento delle attività sportive previste dallo Statuto.
3. Le condotte rilevanti, come previste dal successivo art. 4, possono essere tenute in ogni forma e/o modalità, ivi comprese, ma non solo:
  - a. di persona;
  - b. tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e blog e qualsiasi altra forma di comunicazione elettronica e non.

### **Art. 3 - Modelli Organizzativi e di Controllo dell'attività sportiva e Codici di Condotta**

1. I soci affiliati, entro 12 mesi dall'emanazione delle Linee Guida, predispongono e adottano modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, in modo conforme a quello del proprio Ente di affiliazione. Tali modelli e tali codici sono aggiornati con cadenza almeno quadriennale e tengono conto delle caratteristiche dell'associazione affiliata, delle persone tesserate. Prevedono, altresì, meccanismi di adeguamento a eventuali modifiche e integrazioni delle predette Linee Guida o alle raccomandazioni del Responsabile nazionale delle politiche di safeguarding.
2. Ai sensi dell'art. 16, comma 4, del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, i soci affiliati e gli enti aderenti ai sensi dell'art. 15 dello statuto, già dotati di un modello organizzativo e di gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, lo integrano con i modelli organizzativi e i codici di condotta di cui al comma precedente.

Qualora, ai sensi del secondo periodo del comma 2 dell'art. 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, l'Associazione o la Società sportiva se anche affiliata con altra Federazione sportiva nazionale, Disciplina sportiva associata, Ente di promozione sportiva o Associazione benemerita, opti per l'applicazione delle Linee Guida emanate da altro ente di affiliazione, ne dà immediata comunicazione al Safeguarding Officer delle Polisportive giovanili Salesiane.

3. Il mancato adeguamento da parte del socio affiliato o dell'ente aderente agli obblighi di cui ai precedenti commi ovvero la dichiarazione non veritiera rispetto ai predetti obblighi costituiscono violazione dei doveri di lealtà, probità e correttezza, ai sensi del Regolamento di Disciplina e Giustizia.

#### **Art. 4 - Comportamenti rilevanti**

1. Costituiscono comportamenti rilevanti ai fini del presente Regolamento:

- a) l'abuso psicologico;
- b) l'abuso fisico;
- c) la molestia sessuale;
- d) l'abuso sessuale;
- e) la negligenza;
- f) l'incuria;
- g) l'abuso di matrice religiosa;
- h) il bullismo, il cyberbullismo;
- i) i comportamenti discriminatori;

Di seguito si presentano le definizioni dei termini di cui sopra si intendono:

a) per "abuso psicologico", qualunque atto indesiderato tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;

b) per "abuso fisico", qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;

c) per "molestia sessuale", qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;

d) per "abuso sessuale", qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte

sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;

e) per "negligenza", il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente documento, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;

f) per "incuria", la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

g) per "abuso di matrice religiosa", l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitare in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;

h) per "bullismo, cyberbullismo", qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima).

i) per "comportamenti discriminatori", qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale

2. In ogni caso, è considerata quale "molestia" e/o "abuso" ogni condotta che ha effetto discriminatorio circa la razza, religione, colore, credo, origine etnica, caratteristiche fisiche, genere, identità di genere, orientamento sessuale, disabilità, età, status socioeconomico, convinzioni personali o capacità atletiche.

## **Art. 5 - Buone pratiche/Comportamenti da tenere**

1. I tesserati, nello svolgimento delle attività sportive, sono tenuti ad uniformare i propri comportamenti alle seguenti linee guida:

a) riservare ad ogni tesserato adeguati attenzione, impegno, rispetto e dignità;

b) prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino minorenni, segnalando, in tal caso e senza ritardo, la circostanza agli esercenti la responsabilità genitoriale;

c) programmare allenamenti adeguati nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;

d) porre attenzione, in occasione delle trasferte, a soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati. In caso di atleti minorenni, sono da adottare ancora maggiori cautele e devono essere acquisite tutte le autorizzazioni scritte da parte di chi esercita la responsabilità genitoriale sul minore;

- e) ottenere, in caso di atleti minorenni, l'autorizzazione scritta dagli esercenti la responsabilità genitoriale qualora siano programmate sedute di allenamento singole e/o in orari in cui la sala preposta alle attività sportiva non sia usualmente frequentata;
- f) prevenire, durante gli allenamenti collegiali, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo;
- g) spiegare in modo chiaro ai fruitori degli spazi in cui si sta svolgendo l'attività che gli apprezzamenti, i commenti e le valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva e compresi tra quelli indicati dal presente Regolamento possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona.

#### **Art. 6 - Natura delle disposizioni**

1. Le violazioni di cui agli artt. 3 e 4 del presente Regolamento costituiscono illecito disciplinare ai sensi del Regolamento di Disciplina e Giustizia delle PGS, ferma restando l'eventuale integrazione di illeciti di altra natura.

#### **Art. 7 - Conoscenza ed osservanza del Regolamento e delle Linee Guida Safeguarding**

1. I tesserati sono tenuti a conoscere il contenuto del presente Regolamento, ad osservarlo e a contribuire ai fini da questo perseguiti, anche per il tramite degli organi all'uopo preposti.
2. Il presente Regolamento è pubblicato in apposita sezione del sito internet delle PGS. Gli organi territoriali dell'Associazione, le Affiliate e gli altri enti affiliati, garantiscono la massima diffusione e l'applicazione del Regolamento e delle Linee Guida Safeguarding attraverso i loro siti internet, pagine Facebook o altro canale.

#### **Art. 8 - Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**

1. Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati, nonché, per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6 del d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021, le Associazioni e le Società sportive affiliate nominano, un responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.
2. La nomina del responsabile di cui al comma 1 è senza indugio pubblicata sulla homepage dell'affiliata, affissa per la sede medesima nonché comunicata al Safeguarding Officer di cui al successivo art. 9.
3. Il mancato adeguamento da parte dell'Affiliata agli obblighi di cui ai precedenti commi ovvero la dichiarazione non veritiera rispetto ai predetti obblighi costituiscono violazione dei doveri di lealtà, probità e correttezza, ai sensi del Regolamento di Disciplina e Giustizia.

### **TITOLO II - COMPOSIZIONE, NOMINA E FUNZIONI DEL SAFEGUARDING OFFICER**

#### **Art. 9 - Safeguarding Officer**

1. Con lo scopo di prevenire e contrastare gli abusi, le violenze e le discriminazioni è costituito presso le PGS il Safeguarding Officer, responsabile delle politiche di safeguarding e competente per la verifica di situazioni di pericolo o abusi in corso, nel rispetto delle competenze della giustizia sportiva, nonché per le azioni di prevenzione.
2. Il Safeguarding Officer è nominato dalla Giunta Nazionale ed è scelto tra:

- a) i professori universitari di prima fascia, anche a riposo, in materie giuridiche o medico- sanitarie;
- b) magistrati, anche a riposo, delle giurisdizioni ordinaria, amministrativa, contabile o militare;
- c) gli avvocati dello Stato, anche a riposo;
- d) i notai, con almeno sei anni di esperienza in ambito sportivo;
- e) gli avvocati abilitati all'esercizio dinanzi alle giurisdizioni superiori e con almeno sei anni di esperienza nella giustizia sportiva;
- f) coloro che abbiano ricoperto il ruolo di Presidente o Segretario Generale di Federazioni Sportive Nazionali, Discipline Sportive Associate, Enti di Promozione Sportiva e Associazioni Benemerite;
- g) gli sportivi di alto livello in discipline sportive organizzate da Federazioni Sportive Nazionali e Discipline Sportive Associate riconosciute dal CONI.

Il Safeguarding Officer è il responsabile delle politiche di Safeguarding e dura in carica quattro anni e non può essere revocato e/o sostituito se non per giusta causa.

### **Art. 10 - Funzioni e facoltà del Safeguarding Officer**

1. Il Safeguarding Officer riceve, con le modalità di cui alle disposizioni del presente Regolamento, le segnalazioni relative alle condotte di cui all'art. 3 e/o alla mancata osservanza delle raccomandazioni previste all'art. 4, assumendo le conseguenti iniziative.

2. Il Safeguarding Officer ha competenza per la verifica di situazioni di pericolo o abusi in corso nonché per le complementari azioni di prevenzione del rischio. In particolare, il Safeguarding Officer:

- a. vigila sull'adozione e sull'aggiornamento da parte delle Associazioni e delle Società sportive affiliate dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva nonché dei codici di condotta di cui all'art. 16 del d. lgs. n.39/2021 e s.m.i., nonché sulla nomina del responsabile di cui all'art. 33, comma 6 del d. lgs. n. 36/2021 e s.m.i., segnalando le violazioni dei predetti obblighi da parte delle Associazioni e delle Società sportive affiliate al Segretario Generale, nonché all'Ufficio del Procuratore sociale per i provvedimenti di competenza;
- b. adotta le opportune iniziative per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione di cui al precedente art. 1, comma 1;
- c. segnala agli organi competenti eventuali condotte rilevanti;
- d. relaziona, con cadenza semestrale, sulle politiche di safeguarding dell'Associazione all'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding;
- e. fornisce ogni informazione e ogni documento eventualmente richiesti dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding;
- f. svolge ogni altra funzione attribuita dal Consiglio Nazionale.
- g. ha in capo il processo di valutazione e risposta, coordinando le risorse che sono implicate nella gestione della segnalazione; garantisce l'operatività di un sistema centralizzato di segnalazione, al fine di assicurarne il controllo di gestione.
- h. è responsabile della risposta e della gestione centrale delle segnalazioni;
- i. in qualità di Responsabile della Linee Guida a livello nazionale garantisce l'implementazione delle varie misure di tutela da questa previste e adotta le opportune iniziative per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;

Il Safeguarding Officer ha facoltà altresì di:

- a) invitare ad audizione ogni soggetto anche non tesserato che ritenga utile ai fini del procedimento;
- b) richiedere relazioni o chiarimenti scritti a dirigenti e tecnici federali;
- c) acquisire e/o chiedere l'esibizione a ogni tesserato di elementi utili al fascicolo in ogni forma;
- d) effettuare o richiedere ispezioni, eventualmente con l'assistenza o per il tramite della Segreteria Generale PGS;

- e) compiere in via diretta o delegata ogni attività istruttoria ritenuta utile al fascicolo;
- g) raccomandare l'adozione e l'attuazione di disposizioni di legge e/o delle disposizioni emanate dal CONI e/o dal CIP nelle materie di cui al precedente art. 1;
- h) raccomandare l'adozione di misure e iniziative volte alla diffusione della cultura del safe sport nonché del presente Regolamento.

All'esito di un procedimento o ravvisata l'urgenza anche in pendenza dello stesso, ha facoltà di:

a) formulare raccomandazioni di quick response, anche provvisorie, nonché ogni altra raccomandazione anche verso singoli affiliati e/o tesserati;

b) formulare raccomandazioni per prevenire e/o evitare il ripetersi di pericoli o abusi nel futuro.

5. Le raccomandazioni di cui ai commi precedenti sono trasmesse al Consiglio Federale per i provvedimenti di competenza. L'inosservanza delle raccomandazioni adottate dal Consiglio costituisce illecito disciplinare, secondo le disposizioni del Regolamento di Disciplina e Giustizia.

6. Degli esiti delle ispezioni e delle acquisizioni probatorie, se rilevanti, l'Ufficio del Safeguarding Officer informa l'Ufficio del Procuratore Federale, per gli eventuali adempimenti di propria competenza, nei limiti di riservatezza.

7. Il Safeguarding Officer redige annualmente una relazione illustrativa che sottopone al Consiglio Nazionale, nella quale indica il numero di segnalazioni complessivamente pervenute, i casi rilevanti per diretta conoscenza nello svolgimento del proprio incarico e le iniziative assunte in tale contesto.

8. Il Safeguarding Officer può adottare apposito protocollo per la trasmissione delle informazioni e dei documenti con la Procura Generale dello Sport presso il CONI e presso il CIP.

9. Il Safeguarding Officer riceve le segnalazioni effettuate direttamente al Responsabile contro abusi e violenze

#### **Art. 11 - Rapporti con l'organizzazione PGS**

1. L'Ufficio del Procuratore Sociale e l'Ufficio del Safeguarding Officer collaborano per il contrasto di qualsiasi pratica discriminatoria, forma di abuso, sopraffazione e/o sopruso, a tal fine condividendo eventualmente le informazioni rilevanti. Ferma la competenza del Safeguarding Officer esclusivamente per la rimozione di pericoli e abusi presenti e la prevenzione di futuri, se nel corso dell'espletamento delle proprie funzioni rinviene fatti rilevanti per l'accertamento di eventuali responsabilità in relazione ad abusi o altre violazioni disciplinari compiute trasmette gli atti all'Ufficio del Procuratore Sociale per competenza. L'Ufficio del Procuratore Sociale e il Safeguarding Officer possono, a fini di coordinamento per le rispettive competenze, partecipare alle reciproche attività istruttorie.

3. Il Safeguarding Officer ha facoltà di avvalersi di esperti, le cui competenze appaiono opportune o necessarie in relazione a singole esigenze.

### **TITOLO III - SEGNALAZIONI**

#### **Art. 12 - Doveri di segnalazione**

1. I tesserati che vengano a conoscenza di comportamenti rilevanti sul piano disciplinare e che coinvolgano tesserati, anche minorenni, sono tenuti a darne immediata comunicazione all'Ufficio del Procuratore Federale, direttamente o tramite l'Ufficio del Safeguarding Officer.

2. L'Ufficio del Safeguarding Officer procede senza indugio a inoltrare la segnalazione all'Ufficio del Procuratore Sociale.

3. Le segnalazioni scritte dovranno contenere ogni circostanza nota al Segnalante, utile alla ricostruzione del fatto ritenuto lesivo e all'individuazione dei soggetti coinvolti.

## TITOLO IV - PROCEDURE

### **Art. 13 - Chi può segnalare (inclusi i minori e le famiglie)**

1. La Procedura può essere attivata da un membro dello staff appartenente all'ufficio centrale, da un componente dello staff dei soci affiliati, da un minore, da un genitore e da un familiare. I minori avranno a disposizione dei canali di segnalazione alla loro portata.

2. Qualunque preoccupazione, sospetto o certezza di maltrattamento o abuso a carico di minori o il mancato rispetto del Codice di Condotta da parte di un membro dello staff, di organizzazioni partner, di associati o altri adulti o minori, rientrano tra i motivi per cui attivare una procedura di Segnalazione.

3. La segnalazione va effettuata al Safeguarding Officer laddove ci si trovi dinanzi ad un possibile reato, resta fermo il diritto della singola persona di sporgere immediata denuncia a titolo personale.

4. La Segnalazione avviene in via confidenziale, telefonicamente, di persona o per iscritto, utilizzando il Modulo di Segnalazione. Sono considerate valide anche le segnalazioni pervenute in forma anonima (per esempio mediante la "cassettina della posta", messa a disposizione per i beneficiari).

5. La segnalazione va effettuata il prima possibile e comunque non oltre le 24 ore.

6. Il Safeguarding Officer, nell'immediatezza e mai oltre le 24 ore, analizza le informazioni pervenute e discuterà con il responsabile che ha inoltrato la segnalazione su come procedere nel rispetto delle Linee Guida e stabilendo il grado di urgenza, nonché l'opportuna tempistica. Si assicurerà che siano adottate le eventuali misure urgenti a protezione del minore, così come gli sia garantito immediato supporto medico, psicologico o sociale, sulla base di una mappatura locale dei servizi. Metterà a conoscenza il Presidente della segnalazione ricevuta il quale potrà chiedere il supporto tematico e specifico di uno o più esperti precedentemente individuati (es. legale, aspetti di protezione del minore, altro).

Il Safeguarding Officer istruisce l'analisi della segnalazione e la sua gestione, stabilisce il grado di urgenza e decide se:

1. agire in base alle informazioni già ricevute, circostanziate e analizzate;

2. pianificare una indagine conoscitiva interna al fine di circostanziare o acquisire elementi necessari a poter prendere qualsiasi decisione successiva in modo motivato e adeguato per ogni soggetto coinvolto. Questa rappresenta un procedimento amministrativo interno che può essere coordinata da personale interno o esterno;

3. discutere e concordare con il responsabile diretto della persona oggetto della segnalazione eventuali misure di mitigazione del rischio a carico dei minori raggiunti dalla medesima persona. In base alle informazioni di cui si è in possesso e a fronte della gravità del caso, il Safeguarding Officer insieme al Presidente può decidere di:

a) mitigare e placare le preoccupazioni, quando non vi siano delle conferme dei dati sostanziali previa verifica;

b) avviare una misura disciplinare a carico della persona oggetto della segnalazione;

c) valutare una segnalazione del caso all'Autorità Giudiziaria, alle Forze dell'Ordine e ai Servizi Sociali (in ordine alla protezione dei minori coinvolti).

7. Il compito Safeguarding Officer è di:

- a) garantire la sicurezza di tutte le parti coinvolte, definendo misure specifiche ed un piano di azione; - valutare e definire modalità di informazione e coinvolgimento dei genitori/tutori dei minori;
- b) stilare la denuncia/querela o segnalazione, verificarla attraverso le competenze dei consulenti e farla pervenire all'Ente di indirizzo;
- c) decidere in che misura limitare/modificare i rapporti tra la persona sospettata ed il minore, tenendo conto di eventuali indicazioni delle Forze dell'Ordine e dell'Autorità Giudiziaria;
- d) definire un piano di azione interno per monitorare l'andamento della segnalazione;
- e) informare, in via riservata, solo le informazioni essenziali, la persona interessata;

#### **Art. 14 - Obbligo di riservatezza**

1. Il Safeguarding Officer, e gli eventuali consulenti e collaboratori coinvolti assumono l'onere di riservatezza in merito a quanto appreso nell'espletamento dei compiti affidati.

#### **Art. 15 - Procedimento disciplinare**

1. In caso di procedimento disciplinare, lo stesso si svolgerà nelle modalità e nei termini previsti dal Regolamento di Disciplina e Giustizia delle PGS. Gli esiti, se relativi a materie di competenza del Safeguarding Officer, sono trasmessi all'Ufficio.

### **TITOLO V - INIZIATIVE E FORMAZIONE OBBLIGATORIA**

#### **Art. 16 - Misure per la diffusione del presente Regolamento**

1. Le PGS divulgano il presente Regolamento, i relativi principi e le Linee Guida Safeguarding attraverso manifesti o altro materiale, che dovranno essere affissi o messi a disposizione, a cura degli organizzatori o dei dirigenti societari, in ogni sede di svolgimento di attività sportiva (luogo di gara, luogo di allenamento).
2. La mancata affissione di quanto al precedente comma costituisce illecito disciplinare ed è segnalato senza indugio al Safeguarding Officer e all'Ufficio del Procuratore Federale per i provvedimenti di competenza.

#### **Art. 17 - Formazione obbligatoria e seminari informativi**

1. Con cadenza annuale e comunque in occasione della formazione e dell'aggiornamento dei Tecnici, le PGS organizzano almeno un modulo di formazione, di durata non inferiore a quattro ore, sulla prevenzione e contrasto degli abusi di cui al presente Regolamento.

#### **Art. 18 - Disposizioni finali e transitorie**

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla delibera di approvazione del Consiglio Nazionale.