



ASD VIRTUS CERMENATE
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO

ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

- PARTE GENERALE -

Aggiornata al 2 agosto 2024





INDICE

PARTE GENERALE

1. Premessa
2. Termini e definizioni

CAPITOLO 1

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1. Il D.lgs. n. 231 del 2001
 - 1.1.1. *Il regime di responsabilità amministrativa degli Enti ed i principi fondamentali della normativa*
 - 1.1.2. *Il regime sanzionatorio*
 - 1.1.3. *Le fattispecie di reato*
 - 1.1.4. *Esonero della responsabilità dell'ente: il modello organizzativo 231*
 - 1.1.5 *Il contenuto del modello organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001*
 - 1.1.6 *Il modello organizzativo 231/2001 nelle società calcistiche (con espresso riferimento all'art. 7 dello Statuto della FIGC)*

CAPITOLO 2

DESCRIZIONE DELLA REALTÀ SOCIETARIA

- 2.1 Presentazione della società ASD VIRTUS CERMENATE

CAPITOLO 3

ADOZIONE DEL MODELLO

- 3.1 Obiettivi e Campo di Applicazione



3.1.1. Impegno della direzione

3.2 I destinatari del Modello

3.3 La funzione del modello organizzativo

3.4 Realizzazione del Modello

3.5 Struttura del Modello

3.6 Risorse umane

3.7 Infrastrutture

3.8 Ambiente di lavoro

3.9 Risorse Finanziarie

3.10 Gestione dei fornitori

3.11 Aggiornamento del Modello Organizzativo: modifiche ed integrazioni

CAPITOLO 4

ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO

4.1 Il codice etico della società ASD VIRTUS CERMENATE

4.2 Il sistema organizzativo societario

4.3 Processi sensibili

4.4 Le politiche e le procedure societarie

4.5 Il sistema di deleghe e l'esercizio di poteri delegati

CAPITOLO 5

ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Premessa

5.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza - Nomina e revoca

5.3 Requisiti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

5.4 Funzioni e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza

5.4.1 Aggiornamento

5.4.2 Verifiche e controlli

5.4.3 Formazione

5.4.4 Violazione e sanzioni



5.4.5 Reporting

5.4.6 Poteri dell'OdV

5.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

CAPITOLO 6

SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA

6.1 Selezione del personale

6.2 Formazione del personale

6.3 Selezione dei collaboratori esterni

6.4 Informativa ai collaboratori esterni

6.5 Obblighi di vigilanza

CAPITOLO 7

FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 Flussi informativi privilegiati

7.2 Segnalazioni da parte di esponenti della società o da terzi. Whistleblowing

7.2.1 Whistleblowing. Quadro generale

7.2.2 Whistleblowing. Compatibilità con il MOGC

CAPITOLO 8

SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 Principi generali

8.2 Misure nei confronti dei dipendenti

8.3 Misure nei confronti dei dirigenti, allenatori, preparatori atletici e calciatori

8.3.1 Misure per i dirigenti, preparatori atletici ed allenatori

8.3.2 Misure per i calciatori

8.4 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

8.5 Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni

8.6 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

8.7 Violazioni ex D. Lgs. 24/2023 (Whistleblowing)

8.8 Accertamento delle violazioni





ASD VIRTUS CERMENATE
Modello di Organizzazione
Gestione e Controllo
ex D.lgs. 231/2001

PARTE GENERALE





1. PREMESSA

La società **ASD VIRTUS CERMENATE** adotta il presente “*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*” (di seguito “*Modello Organizzativo*” oppure semplicemente “*Modello*”) ex D.lgs. n. 231/2001 al fine di svolgere attività di prevenzione rispetto ad illeciti di natura penale e sportiva.

Il Modello si compone di una **Parte Generale**, contenente disposizioni comuni a tutti i reati presupposto previsti dal D.lgs. 231/2001, ed una **Parte Speciale** suddivisa in sezioni, ciascuna delle quali raccoglie la specifica disciplina applicabile per gruppi di illeciti aventi caratteristiche comuni.

Il documento si avvale, inoltre, di tre **allegati**: 1) Registro degli aggiornamenti; 2) Clausole contrattuali; 3) Infrastrutture.

2. TERMINI E DEFINIZIONI

Analisi dei rischi. *Attività di analisi specifica dell'organizzazione finalizzata a rilevare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati.*

Attività sensibili (o Processi Sensibili): *le attività svolte dalle funzioni aziendali della società che, per la loro particolare tipologia, possono dare origine alla commissione di reati previsti dal D.lgs. 231/2001.*

Audit del sistema di gestione. *Processo di verifica sistematico, indipendente e documentato, realizzato al fine di ottenere evidenze oggettive su registrazioni, dichiarazioni di fatti o altre informazioni necessarie a determinare se il sistema di gestione è conforme alle politiche, procedure o requisiti del sistema di gestione adottato dall'organizzazione.*

Azione correttiva. *Insieme di attività coordinate aventi lo scopo di eliminare le cause di una non conformità rilevata.*

Azione preventiva. *Insieme di attività coordinate aventi lo scopo di eliminare la causa di una non conformità potenziale.*

Cliente. *Persona fisica/persona giuridica (società, ente, istituzione, organizzazione, etc.) che riceve prodotti o servizi.*

Codice Etico. *Insieme di diritti, doveri e responsabilità dell'organizzazione nei confronti dei soggetti terzi interessati (quali ad esempio dipendenti, clienti, fornitori,*



etc.) e finalizzati a promuovere, raccomandare o vietare determinati comportamenti oltre ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

Collaboratori. Tipologia di destinatari del Modello che comprende gli amministratori, gli organi di controllo, i dirigenti, i dipendenti, i consulenti ed i partner a qualunque titolo della società.

Decreto Legislativo 231/2001. Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n.231 e successive modificazioni ed integrazioni.

Documentazione. Qualsiasi informazione scritta, illustrata o registrata, che descriva, definisca, specifichi, documenti o certificati attività, prescrizioni, procedure o risultati aventi attinenza con la prevenzione dei reati.

Fornitore. Persona fisica/persona giuridica (società, ente, istituzione, organizzazione, etc.) che fornisce un prodotto o servizio.

Istruzione. Informazione documentata intesa a fornire concisamente disposizioni sulle modalità di esecuzione di una determinata attività.

Linee Guida. Si prendono a riferimento le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 emanate da Confindustria.

Miglioramento continuo. Processo del sistema di gestione per ottenere miglioramenti della prestazione complessiva in accordo con la politica dell'organizzazione.

Modello Organizzativo. Insieme delle strutture, delle responsabilità, delle modalità di espletamento delle attività e dei protocolli/procedure adottati e attuati tramite le quali si espletano le attività caratteristiche dell'organizzazione.

Non conformità. Mancato soddisfacimento di requisiti specificati.

Organi Sociali. Si intendono i membri del Consiglio direttivo.

Organizzazione. Gruppo, società, azienda, impresa, ente o istituzione - ovvero loro parti o combinazioni in forma associata o meno - avente natura pubblica o privata, che abbia una propria struttura funzionale e amministrativa e che stia implementando ed efficacemente attuando il presente Modello Organizzativo.



Organo di vigilanza e controllo. L'Organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento di cui all'art. 6 comma 1 lett. b) del D.lgs. 231/2001.

P.A. L'accezione si riferisce alla Pubblica Amministrazione, ai pubblici ufficiali ed ai soggetti incaricati di pubblico servizio.

Pericolo. Fonte, situazione o atto che può provocare la commissione di un reato/illecito presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Politica per la prevenzione dei reati. Obiettivi e indirizzi generali di un'organizzazione per quanto riguarda la prevenzione dei reati, espressa in modo formale dalla direzione.

Procedura documentata. Documento che descrive le responsabilità, le attività e come queste devono essere svolte. Tale documento va predisposto, approvato, attuato e aggiornato.

Processo. Insieme di attività correlate o interagenti che trasformano elementi in entrata in elementi in uscita.

Protocollo. Metodo specificato per svolgere un'attività o un processo.

Riesame. Attività effettuata per riscontrare l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia a conseguire gli obiettivi prestabiliti.

Rischio. Probabilità che sia raggiunta la soglia di commissione di un reato/illecito presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Rischio accettabile. Rischio che può essere ridotto ad un livello che può essere tollerabile per l'organizzazione con riferimento agli obblighi di legge e a quanto espresso nel SGRA, ovvero che preveda un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Società ASD VIRTUS CERMENATE

Sistema disciplinare (SD). Il sistema disciplinare di cui all'art. 6 comma 2 lett. e) del D.lgs. 231/2001

Soggetti in posizione apicale. I soggetti di cui all'art. 5 lett. a) del D.lgs. 231/2001.

Soggetti sottoposti all'altrui direzione. I soggetti di cui all'art. 5 lett. b) del D.lgs. 231/2001.



Stakeholders. *Gli azionisti, gli amministratori, gli organi di controllo, i dirigenti, i dipendenti, i consulenti, i clienti, i fornitori e i partner della società. Con accezione maggiormente allargata, si intendono come stakeholders tutti quei singoli gruppi, nonché le organizzazioni e istituzioni che li rappresentano, i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti dell'attività della società.*

Whistleblowing. *Quadro di riferimento ex D.lgs. 24/2023 contenuto nel documento integrato al MOGC denominato: "PROCEDURE DI SEGNALAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI VIOLAZIONI NORMATIVE (WHISTLEBLOWING) - Integrato del MOGC ex D.lgs. 231/2001 ed ai sensi del D.lgs. 24/2023".*





CAPITOLO 1

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1. IL D.LGS N.231 DEL 2001.

1.1.1. Il regime di responsabilità amministrativa degli Enti ed i principi fondamentali della normativa.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 - per la prima volta nel nostro ordinamento statale - ha introdotto la possibilità di riconoscere la responsabilità in sede penale per gli enti (organizzazioni), in aggiunta a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, se questo avviene a “vantaggio” dell’organizzazione oppure anche solamente “nell’interesse” della stessa.

L’individuazione di tale “vantaggio” prevede un’attività di valutazione svolta in un’ottica *ex post*, ovvero finalizzata a verificare se la società si sia effettivamente avvantaggiata del fatto commesso dal collaboratore (ottenendo, ad esempio, un risultato che altrimenti non avrebbe ottenuto oppure solo ottenendolo con maggiore facilità o celerità, acquisendo un vantaggio di tipo qualitativo oppure anche quantitativo).

L’individuazione di un “interesse” prevede, invece, un’attività valutativa in una prospettiva *ex ante*, cioè, tesa a verificare - nella posizione dell’ente prima della commissione del fatto - se ed in che misura lo stesso avrebbe avuto un interesse alla sua commissione.

Ai fini di tale valutazione, il reato può essere commesso tanto da soggetti in posizione apicale quanto da soggetti sottoposti all’altrui direzione, con inclusione anche di soggetti non necessariamente presenti nell’organigramma, quali ad esempio consulenti o procacciatori.

Per **soggetti apicali** si intendono tutti coloro che rivestono funzioni che comportano ruoli di rappresentanza, di amministrazione oppure di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso.



Per **sottoposti** si intendono - in via residuale - tutti i collaboratori dell'ente che non rivestono la precitata posizione apicale.

Ovviamente, tale distinzione comporta l'applicazione di un diverso criterio di responsabilità in capo all'ente per la presenza di personale in posizione apicale oppure di quello in posizione subordinata. In caso di fatto posto in essere da soggetti all'apice dell'ente, quest'ultimo non risponde se dimostra di aver assunto le misure necessarie ad impedire la commissione di reati del tipo di quello realizzato.

Il comma 1 dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 - con una sostanziale inversione dell'onere probatorio - prevede che l'ente fornisca la prova che l'organo dirigente ha adottato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a tal fine, di aver istituito un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo con il compito di vigilare sull'osservanza dei *compliance programs* e che tale controllo sia stato adeguato. Infine, occorre che il reato costituisca il frutto dell'iniziativa personale di un vertice infedele, per essersi fraudolentemente sottratto alla vigilanza esercitata.

Quanto ai subordinati, l'ente è ritenuto responsabile se la realizzazione del fatto è stata resa possibile dall'**inosservanza di obblighi di direzione o di vigilanza**, vale a dire, nel caso di società negligente, soprattutto nel controllo. Differentemente dall'ipotesi di coinvolgimento della figura apicale, in questo caso l'onere della prova cade su chi esercita l'incolpazione e non sull'ente.

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art.5, comma2, D.lgs. 231/2001), se i collaboratori autori del fatto illecito hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'ampliamento della responsabilità è finalizzato a coinvolgere nella sanzione conseguente alla commissione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, quindi, gli interessi economici dei soci. Questi ultimi, prima dell'entrata in vigore di tali disposizioni, non subivano alcuna conseguenza derivante dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori o dipendenti.

Il principio di personalità della responsabilità penale - notoriamente conosciuto come "*societas delinquere non potest*" - lasciava indenni questi ultimi da conseguenze sanzionatorie che non fossero quelle aventi natura risarcitoria (risarcimento del danno, coperto il più delle volte da garanzie assicurative).



Sul piano delle conseguenze penali, infatti, si noti come solo per pochi casi (si prendano gli artt. 196 e 197 c.p.) è prevista un'obbligazione civile (multe o ammende), in caso d'insolvibilità dell'autore materiale del fatto.

L'impatto innovativo della normativa è notevole, in quanto coinvolge l'organizzazione - ed i soci prima totalmente estranei - in procedimenti penali per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'organizzazione stessa. Ciò, viene a comportare un grandissimo interesse per tutti i soggetti coinvolti nelle situazioni patrimoniali dell'organizzazione, sul processo di controllo della regolarità e della legalità della gestione sociale.

L'art. 7, comma 4, del D.lgs. 231/01 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi ricollegabili a:

- verifica periodica ed eventuale modifica del modello nel caso in cui si manifestino violazioni significative violazioni delle prescrizioni oppure nel caso in cui intervengano mutamenti nell'organizzazione e nelle attività;
- definizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (si veda quanto previsto nel sistema disciplinare adottato).

1.1.2. Il regime sanzionatorio.

Ai sensi dell'art. 9 del decreto richiamato, sono individuate come sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano in ogni caso, ma l'ammontare delle stesse non è predeterminato. Stabilite con il criterio "*per quote*" ed in relazione alla gravità dell'illecito e alle condizioni economiche della società (sempre applicate, ex art.10 del Decreto, per l'illecito amministrativo dipendente da reato), esse sono applicate in un numero non inferiore a cento né superiore a mille, con un minimo di *euro 258,23* ed un massimo di *euro 1.549,37* e, inoltre, con impossibilità di pagamento in misura ridotta.



In particolare, le **sanzioni interdittive** - *l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi* - hanno ad oggetto specifiche attività a cui si riferisce l'illecito dell'ente e si applicano unicamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dallo stesso Decreto.

Entrando nello specifico, le pene interdittive sono subordinate alla ricorrenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- che l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione, sempreché il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- che vi sia stata reiterazione degli illeciti amministrativi.

Seppure in forma meno immediate di quelle pecuniarie, le misure interdittive - specie per organizzazioni di grandi dimensioni - possono generare perdite economiche indirette di notevole entità, soprattutto in una prospettiva di mancato guadagno.

1.1.3. Le fattispecie di reato.

Nell'ampio quadro normativo tratteggiato dalla disposizione che qui si analizza, occorre specificare che la società non risponde indistintamente per la commissione di tutti i reati previsti dal Codice penale e dalle altre fonti del diritto penale, ma per i soli reati tassativamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, i quali sono a tal fine definiti "**reati- presupposto**".

Solo la commissione, da parte di un preposto dell'ente di uno dei "reati - presupposto" indicati nel decreto legislativo - e sempre che sia ravvisabile il parimenti e contemporaneo "interesse" o "vantaggio" dell'ente stesso - potrà portare ad una chiamata di responsabilità della "*societas*", oltre all'autore materiale del fatto.

Il Decreto - che all'atto di entrata in vigore disciplinava la responsabilità amministrativa degli enti ed aveva attenzione ai soli reati contro la Pubblica



Amministrazione previsti agli artt. 24 e 25 - ha visto progressivamente ampliato il catalogo dei cosiddetti reati-presupposto attraverso successivi interventi legislativi di integrazione.

Attualmente le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società, sono espressamente richiamate dagli artt. 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis 1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-octies.1, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies, 25-terdecies, 25-quaterdecies, 25-quinquiesdecies, 25-sexiesdecies, 25-septiesdecies, 25-duodevicies del D.lgs. 231/01, nonché dall'art. 12 legge 9/2013, dalla L.146/2006 e dal D.lgs. 58/1998 (TUF).

Nella Parte Speciale, il presente Modello Organizzativo consta di una serie di sezioni, ciascuna relativa a gruppi di reati indicati dal D.lgs. n. 231/2001.

1.1.4. Esonero della responsabilità dell'ente: il MOGC 231/2001.

La ratio del provvedimento resta, però, quella di prevedere la possibilità per l'organizzazione di **sottrarsi totalmente o parzialmente all'applicazione delle previste sanzioni** nell'incorrere di determinate condizioni.

L'art. 6 e l'art. 7 del D.lgs. 231, infatti, tratteggiano una forma di “esonero” da responsabilità dell'organizzazione se essa dimostra - nel coinvolgimento in un procedimento penale per uno dei reati considerati - di **aver provveduto a adottare ed attuare con efficacia il “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC)”**, idoneo a prevenire la realizzazione proprio degli illeciti considerati.

Unitamente alla commissione dei reati-presupposto da parte di collaboratori dell'ente, dovrà essere valutata in sede di procedimento penale:

- l'**idoneità** del Modello, intesa come capacità in astratto (ed *ex ante*) di impedire la commissione del reato;
- l'**effettiva attuazione** del Modello nella realtà organizzativa aziendale;
- l'esistenza del Modello e la sua adozione e **conoscibilità precedente** al tempo di commissione del reato;
- la **corrispondenza** tra lo spettro cautelare violato ed il tipo di reato commesso.

Al fine di dimostrarsi sempre “attuale” e coerente con le prescrizioni di legge, il Modello deve essere **dinamico e sempre aggiornato**, capace di imporre con coerenza all'ente ed ai destinatari tanto le indicazioni preventive che quelle sanzionatorie.



Da tutto quanto premesso, risulta evidente l'interesse di ogni società nell'adozione di un Modello Organizzativo in grado di evitare - nel caso di commissione dei reati - le sanzioni pecuniarie previste, ed in genere tutte quelle in grado di incidere sulla propria attività.

L'ente che non si sia dotato del MOGC, quindi, risponde a titolo di **“colpa di organizzazione”** se non si è dotata di tutte quelle misure precauzionali atte ad evitare la commissione dei delitti indicati nel D. Lgs. 231/2001. Tale orientamento ha trovato perfetta rispondenza nelle decisioni della giurisprudenza, venendo chiaramente ribadito dalla Suprema Corte di cassazione tanto nelle sue Sezioni Unite¹ che nella sua Sezione Penale², consacrando una traccia giurisprudenziale di peculiare importanza.

Anche nel caso di adozione di un Modello Organizzativo, residua uno spettro di rischio di commissione dei reati, ma questo è certamente ridotto e minimo. Chiunque commetta un delitto dovrà predisporre ad una condotta preliminarmente di violazione delle misure cautelari previste dal Modello Organizzativo.

1.1.5 Il contenuto del modello organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

L'art. 6, co. 2, del D. Lgs. n. 231/2001, indica nello specifico le caratteristiche essenziali per la costruzione di un ottimale **“Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo”**.

È la stessa norma che individua espressamente i principali elementi in cui deve articolarsi l'intero sistema:

- **l'identificazione dei rischi**, derivante dall'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possono

¹ Suprema Corte di cassazione, Sezioni Unite, sentenza n. 38343 del 24 aprile 2014 (Caso ThyssenKrupp Spa).

² Suprema Corte di Cassazione, Sezione Penale, sentenza n. 18842 del 12 marzo 2019 (caso Canditfrucht Spa) la quale, ribadendo l'importanza dell'analisi di rischio e l'esistenza di un documento in cui siano consacrati i rischi e le misure atte a contrastarli già sancito dalla sentenza 38343/2019, *“[...] una volta accertata la commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche che esercitano funzioni apicali, i quali abbiano agito nell'interesse o a vantaggio delle società, incombe sui predetti enti l'onere, con effetti liberatori, di dimostrare di aver adottata ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; in tal senso, la colpa di organizzazione, da intendersi in senso normativo, è fondata, nel sistema introdotto dal D lgs 231 01, sul rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo, dovendo tali accorgimenti essere consacrati in un documento che individua i rischi e delinea le misure atte a contrastarli. [...]”*.



verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.lgs. 231/2001 (analisi dei rischi);

- la **progettazione del sistema di controllo** (con l'ausilio dei cosiddetti "protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'organizzazione"), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'organizzazione ed il suo eventuale adeguamento;
- l'istituzione di un **Organismo di Vigilanza e Controllo**, che vigili sull'efficacia del sistema di controllo;
- l'istituzione di un **sistema disciplinare e sanzionatorio interno**;
- la redazione di un **Codice Etico**.

Per poter assicurare un funzionamento efficace, tale sistema - lungi dall'essere definito con modalità *una tantum* - deve sostanziarsi in un **processo continuo**, dotato di attività periodica e di continua attenzione al cambiamento tanto dell'organizzazione che del quadro normativo di riferimento.

Nella redazione del presente Modello sono state tenute in considerazione le indicazioni espresse dalle linee guida elaborate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia, nonché in linea con le più recenti evoluzioni giurisprudenziali in materia, con opera di adattamento ed integrazione rispetto alla peculiare posizione normativa e strutturale dei club professionistici di calcio.

Il presente documento, sulla base di quanto fin qui premesso, rappresenta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della società ASD VIRTUS CERMENATE ai sensi degli art. 6 e 7 del Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

1.1.6 Il modello organizzativo 231/2001 nelle società calcistiche (con espresso riferimento all'art. 7 dello Statuto FIGC).

Consigliato come *best practice* - laddove non obbligatorio - per ogni tipologia di ente, il Modello Organizzativo diventa di rilevante importanza per tutte le società calcistiche professionistiche e dilettantistiche come la **ASD VIRTUS CERMENATE** .

Lo **Statuto della FIGC, all'art. 7 co.5**, infatti, prevede che le società calcistiche debbano adottare Modelli Organizzativi "*idonei a prevenire il compimento di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità*", chiarendo ulteriormente che: *i già menzionati modelli, tenuto conto della dimensione della società e del livello agonistico in cui si*



colloca, devono prevedere: a) misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività sportiva nel rispetto della legge e dell'ordinamento sportivo, nonché a rilevare tempestivamente situazioni di rischio; b) l'adozione di un codice etico, di specifiche procedure per le fasi decisionali sia di tipo amministrativo che di tipo tecnico-sportivo, nonché di adeguati meccanismi di controllo; c) l'adozione di un incisivo sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello; d) la nomina di un organismo di garanzia, composto di persone di massima indipendenza e professionalità e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”.

L'obbligo di adozione per le società professionistiche e dilettantistiche di un Modello Organizzativo Gestione e Controllo come previsto dal D.lgs.231 del 2001 è previsto, a pena di sanzioni, dai **Codici di Autoregolamentazione delle rispettive Leghe**, quale strumento di “protezione” dei club verso le ipotesi di reato-presupposto ivi previste. **L'art. 7 del Nuovo Codice di Giustizia della FIGC in vigore dal 1° luglio 2019³**, introduce uno specifico elemento relativo alla **“Scriminante o attenuante della responsabilità della società - Al fine di escludere o attenuare la responsabilità della società di cui all'art. 6, così come anche prevista e richiamata nel Codice, il giudice valuta l'adozione, l'idoneità, l'efficacia e l'effettivo funzionamento del modello di organizzazione, gestione e controllo di cui all'art. 7, comma 5 dello Statuto.”**.

Tale previsione del codice federale, per quanto analogicamente collegabile al MOGC ex D.lgs. 231/01, in realtà prevede la definizione di un nuovo ed autonomo modello, focalizzato sui “rischi” inerenti non già dalla violazione di norme di stampo penalistico ma del corredo regolamentare della FIGC (Statuto, Codici, Regolamenti, Norme di dettaglio, Comunicati Ufficiali, decisioni degli organi di giustizia e delle Leghe, etc.). In occasione dell'emanazione delle “*linee guida*”, la F.I.G.C. ha specificamente disposto che **“Si ritiene opportuno evidenziare che i Modelli di prevenzione, adottati in base alle presenti Linee guida, adottati su base volontaria ai fini della applicazione dell'art. 7 del Codice di Giustizia Sportiva, perseguono finalità diverse rispetto ai modelli organizzativi predisposti ai sensi del D.lgs. 231/2001 (di seguito “Modelli 231”). Ed infatti i Modelli**

³ C.U. n. 139 del 17 giugno 2019.



di prevenzione sono volti a prevenire il compimento da parte delle società di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità previsti dall'ordinamento sportivo, mentre i Modelli 231 sono volti a prevenire il compimento di quei reati contemplati dal Codice penale che costituiscono presupposto della responsabilità delle società ai sensi del D.lgs. 231"⁴. La stessa norma, inoltre, raccomanda una sorta di "coordinamento" tra i due Modelli (MOGC ed il nuovo riguardante le norme federali) al fine di non appesantire la gestione del club e, soprattutto, per prevenire eventuali discrasie nelle procedure previste e raccomandate.

In combinato disposto con l'art. 7, l'**art. 29 del Codice di Giustizia Sportiva**⁵ prevede espressamente l'esonero della responsabilità della società calcistica per i **comportamenti dei propri "sostenitori"** laddove sia stato adottato ed efficacemente attuato, prima del fatto, un Modello di Organizzazione idoneo a prevenire comportamenti della specie di quelli che di solito si verificano (ad esempio le ipotesi di fatti violenti e condotte discriminatorie poste in essere dai sostenitori della squadra). Il Modello di Organizzazione, inoltre, diventa di fondamentale rilievo anche nel caso di violazioni più gravi del Codice di Giustizia, quali i casi di **illecito sportivo**, fattispecie questa legata all'alterazione - sia pur solo tentata - di gare da parte di tesserati (responsabilità diretta ed oggettiva) che di terzi estranei (responsabilità presunta) di cui, per il cosiddetto "**vincolo di immedesimazione organica**" vengono a rispondere anche le società, con sanzioni sportive molto pesanti (che possono arrivare alla retrocessione a categoria inferiore, revoca di titolo e persino alla revoca dell'affiliazione).

L'adozione - connessa con una piena ed efficace attuazione - del Modello Organizzativo da parte di una società calcistica consente quindi di evitare - o notevolmente ridurre l'impatto sanzionatorio - la **responsabilità della stessa, in caso dicommissione di illeciti penali connaturati alla propria attività** (si pensi a titolo esemplificativo ma non certo esaustivo: alle lesioni colpose ed all'omicidio colposo per violazione di norme antinfortunistiche; ai reati contro la PA quali corruzione e concussione; ai reati societari; al riciclaggio ed alla ricettazione; etc.) da parte di collaboratori della società, oppure di commissione di vari illeciti latamente "sportivi"(si

⁴ C.U. n. 96/A del 3 ottobre 2019.

⁵ C.U. n. 139 del 17 giugno 2019.



vedano i reati di doping, divieto di scommesse e *match-fixing*). Al riguardo si rimanda per una più completa esposizione alla Sezione XII del Modello Parte Speciale.

In tale contesto, il MOGC rappresenta per le società calcistiche professionistiche uno strumento essenziale nella doppia finalità di evitare prioritariamente l'emergere di reati e di illeciti di tipo sportivi e, in caso di loro commissione da parte di collaboratori, di imputare alla stessa le conseguenze disciplinari connesse al riconoscimento di responsabilità.

Sul piano della regolamentazione secondaria, anche il Codice di Autoregolamentazione delle Leghe riconoscono rilievo ed obbligatorietà al corretto aggiornamento del MOGC.

L'adozione di tale Modello è, di fatto, una condizione che - in uno con la sua **obbligatorietà ai fini del rilascio delle Licenze Nazionali** - comunque si presenta come elemento di pregio e di fondamentale importanza per l'assegnazione al club di posizioni di vantaggio legate ai positivi impatti sui parametri di rendimento e di affidabilità (esempio il *rating*).

Rispetto al quadro delle fattispecie individuate, la società **ASD VIRTUS CERMENATE** ha inteso prevedere - con ovvia estensione - le ipotesi legate alla violazione delle ipotesi collegabili ai cosiddetti "*illeciti di tipo sportivo*" per allargare il perimetro educativo di queste buone pratiche all'interno della propria struttura societaria.

In una specifica sezione della Parte Speciale del presente Modello Organizzativo - quale elemento di pregio e qualificazione dello sforzo della società - sono state considerate ipotesi di violazione di quelle norme collegate strettamente con l'attività sportiva ma secondo un perimetro allargato ed una specifica rilevanza anche sul piano dell'ordinamento statale di derivazione penalistica.



CAPITOLO 2

DESCRIZIONE DELLA REALTÀ SOCIETARIA

2.1 Presentazione della società ASD VIRTUS CERMENATE .La società “ASD VIRTUS CERMENATE ” - in forma abbreviata "ASD VIRTUS CERMENATE " - ha sede legale nella città di CERMENATE via MOTALE, 5 (CO). 22072

Desunto dallo Statuto societario, la società ha il seguente oggetto sociale:

Articolo 3 – Oggetto

1. L'Associazione è apolitica e non ha scopo di lucro.
2. Durante la vita dell'Associazione non potranno essere distribuiti, anche in modo indiretto o differito, avanzi di gestione, nonché fondi, riserve o capitale.
3. L'Associazione è altresì caratterizzata dalla democraticità della struttura, dall'uguaglianza dei diritti di tutti gli associati, dall'elettività delle cariche associative.
4. L'Associazione, riconosciuta ai fini sportivi ai sensi dell'articolo 10, D.lgs. 36/2021, esercita in via stabile e principale l'organizzazione e la gestione di attività sportivo dilettantistica ai sensi dell'articolo 7.1, lettera b), D.lgs. 36/2021. Nello specifico ha per finalità lo sviluppo e la diffusione di attività sportive dilettantistiche connesse alla disciplina del Calcio e più in generale delle discipline sportive considerati ammissibili dai regolamenti e dalle disposizioni del Coni e del Registro delle Attività Sportive tenuto dal Dipartimento Sport della Presidenza del Consiglio dei Ministri, intese come mezzo di formazione psico-fisica e morale degli associati, mediante la gestione di ogni forma di attività idonea a promuovere la conoscenza e la pratica della detta disciplina.

La ASD VIRTUS CERMENATE è attiva nella FIGC- SGS - LND

La società utilizza per il corretto svolgimento della propria attività i sottoelencati impianti sportivi:

Campo sportivo comunale via Montale, 5 - Cermenate – 22072 (CO)





CAPITOLO 3

ADOZIONE DEL MODELLO

3.1 Obiettivi e campo di applicazione

Scopo del presente documento è quello di dotare **ASD VIRTUS CERMENATE** di un “*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*” in linea con le prescrizioni degli artt. 6 e 7 del Decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231, pertanto in grado di prevenire la commissione dei reati presupposto, oltre che degli illeciti sportivi come in precedenza delineati.

La società aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i suoi *stakeholders*, con ciò intendendosi il quadro ambientale allargato all'interno del quale - sul piano sportivo ma anche economico e sociale - si sviluppa l'attività sportiva.

La società adotta un sistema di amministrazione di tipo tradizionale che prevede una ripartizione di competenze tra l'Assemblea dei soci, legale rappresentante pro tempore e il Consiglio Direttivo.

Al fine di creare valore per i soci e sviluppare un positivo rapporto di fiducia con i propri *stakeholders*, è stato adottato il Codice Etico - che definisce i principi di condotta delle attività della società nonché gli impegni e le responsabilità dei propri collaboratori - quale parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Tali documenti, unitamente alle procedure organizzative e alle altre politiche e disposizioni della Società, costituisce il programma per assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi nonché l'insieme di strumenti di governo aziendale volti a permettere una conduzione corretta, trasparente e coerente con gli obiettivi prefissati.

Il Modello Organizzativo è realizzato per essere applicato a tutti i processi e le sedi aziendali, oltre che a tutto il personale e/o ai collaboratori che, comunque, entrino in relazione con la ASD VIRTUS CERMENATE . È, inoltre, intento della società estendere - nei limiti previsti dal collegato Codice Etico - tali prescrizioni a tutte le organizzazioni ad essa collegate.



Obiettivo dell'adozione del Modello Organizzativo è quello di ridurre il rischio di commissione di reati fino al limite del cosiddetto “*rischio accettabile*”. La ASD VIRTUS CERMENATE ha, infatti, predisposto il presente documento al fine di attuare *tutti* i controlli possibili e necessari affinché l'evento reato non si verifichi se non attraverso una *ingannevole elusione* dei protocolli operativi posti a presidio del rischio.

3.1.1. Impegno della Direzione

Gli organi sociali e quelli di direzione forniscono evidenza del proprio impegno per lo sviluppo e per l'attuazione del Modello Organizzativo e per migliorare in continuo la sua efficacia:

- comunicando all'organizzazione l'importanza di soddisfare i requisiti del presente Modello, inclusi quelli cogenti;
- stabilendo e promuovendo il Codice Etico;
- assicurando che siano stabiliti ragionevoli obiettivi per ogni processo, in rapporto alle capacità dell'organizzazione;
- conducendo i riesami della direzione;
- assicurando la disponibilità di risorse.

3.2 Destinatari del Modello

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per i soggetti che:

- a) rivestono nella società funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- b) esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società o di aree delineate di essa;
- c) sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Di seguito tali persone saranno individuate come i ‘*destinatari*’.



3.3 La funzione del Modello Organizzativo.

L'adozione del Modello ha come obiettivo quello di migliorare il proprio sistema di controllo interno limitando in maniera significativa il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa in oggetto nel rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs. 231/2001.

Più in particolare, il Modello mira a favorire:

- l'individuazione delle attività svolte da **singole funzioni aziendali** che per la loro particolare tipologia possono comportare un rischio reato ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- l'analisi dei **rischi potenziali** con riguardo alle possibili modalità attuative dei reati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera la Società;
- la valutazione del **sistema dei controlli preventivi** ed il suo adeguamento per garantire che il rischio di commissione dei reati sia ridotto ad un "livello accettabile";
- la definizione di un sistema di regole che fissi le **linee di comportamento** generali (Codice Etico) e specifiche (procedure organizzative e parti speciali) volte a disciplinare le attività aziendali nei settori "sensibili";
- la definizione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma che garantisca una puntuale e trasparente **rappresentazione del processo aziendale** di formazione e di attuazione delle decisioni;
- la definizione di un sistema di controllo in grado di segnalare tempestivamente l'esistenza e l'insorgere di **situazioni di criticità** generale e/o particolare;
- la definizione di un **sistema di comunicazione e formazione** per il personale che consenta la conoscibilità del Codice Etico, dei poteri autorizzativi, delle linee di dipendenza gerarchica, delle procedure, dei flussi di informazione e di tutto quanto contribuisce a dare trasparenza all'attività aziendale;
- l'attribuzione ad un **Organismo di Vigilanza** di specifiche competenze in ordine al controllo dell'effettivo funzionamento, dell'adeguatezza e dell'aggiornamento del Modello;
- la definizione di un **sistema sanzionatorio** relativo alla violazione delle disposizioni del Codice Etico e delle procedure previste o esplicitamente richiamate dal Modello.

Si individua nel Modello Organizzativo la funzione di:



- individuare le aree nel cui ambito possono essere commessi i reati
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

La **ASD VIRTUS CERMENATE** vuole conferire al Modello Organizzativo la prevista idoneità - intesa quale capacità di prevenzione - ad impedire ex se che possano verificarsi reati-presupposto, contemplando il verificarsi di questo solo come conseguenza di un aggiramento ingannevole (in termini di fraudolenta elusione) del Modello da parte dell'autore della condotta incriminata.

3.4 Realizzazione del Modello.

Il Modello Organizzativo è stato realizzato attraverso i seguenti step operativi:

- *analisi della documentazione* della società (atto costitutivo, deleghe e procure esistenti, etc.);
- *analisi del rischio* della commissione reati con identificazione delle aree a rischio;
- analisi ed identificazione delle *procedure* atte ad evitare la commissione dei reati;
- predisposizione di *Codice Etico*;
- disciplina dell'*Organismo di Vigilanza (OdV)*.

3.5 Struttura del Modello.

Il Modello Organizzativo adottato dalla ASD VIRTUS CERMENATE si compone di una prima parte - denominata "**PARTE GENERALE**" - che espone in via introduttiva i principi della cosiddetta "*responsabilità amministrativa degli enti*" di cui al D.lgs. 231 ed indica nell'allegato **CODICE ETICO** l'insieme dei valori e dei principi della società stessa, oltre all'individuazione del sistema disciplinare posto a salvaguardia dell'effettivo funzionamento e dell'efficacia del Modello stesso.

La seconda parte - denominata "**PARTE SPECIALE**" - prevede l'individuazione, attraverso autonome "**Sezioni**" (contrassegnate con numeri romani), di gruppi di illeciti,



attraverso i quali sono evidenziati i settori della società a rischio di commissione di reato, con indicazione delle misure cautelari e preventive (“*procedure*”) che sono adottate dalla società.

I documenti “ALLEGATI” costituiscono elementi di sostegno e riferimento di procedure ed attuazione di impegni connessi con le *best practices* del Modello.

Il Modello Organizzativo adottato **ASD VIRTUS CERMENATE** si basa su quattro elementi fondamentali:

1. le procedure: comportano la previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire, previa individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
2. il Codice Etico: esprime l'insieme di doveri e responsabilità gravanti su tutti i collaboratori della società;
3. il sistema disciplinare: sanziona le violazioni sia del codice etico che delle procedure;
4. l'Organismo di Vigilanza (O.d.V.): rappresenta l'organo di controllo sulla efficace attuazione del Modello Organizzativo adottato dalla società.

Nel caso in cui la **ASD VIRTUS CERMENATE** dovesse affidare all'esterno qualsiasi processo che influenzi la conformità ai requisiti del presente modello organizzativo, essa si assicurerà di tenere sotto controllo tali processi. Un “*processo affidato all'esterno*” è un processo necessario all'organizzazione per il proprio Modello Organizzativo e che essa decide di far eseguire da una parte esterna. Assicurare di tenere sotto controllo i processi affidati all'esterno non solleva la società dalla responsabilità per la conformità a tutti i requisiti previsti.

3.6 Risorse umane

Per una ottimale applicazione del Modello Organizzativo, la **ASD VIRTUS CERMENATE** esige che il personale che svolge attività che possano influenzare la conformità ai requisiti del Modello stesso, sia competente sulla base di istruzione, formazione-addestramento, abilità ed esperienza appropriati.

Essa, quindi:



- fornisce *formazione-addestramento* o intraprende altre azioni per acquisire la necessaria competenza;
- valuta l'*efficacia* delle azioni intraprese;
- assicura che il proprio personale sia *consapevole della rilevanza* e dell'importanza delle sue attività e di come esse contribuiscano a conseguire gli obiettivi del Modello Organizzativo adottato.

Nel più ampio contesto del rapporto di lavoro “ordinario”, per la loro particolare natura, la maggior parte delle risorse umane della società calcistica hanno rapporti regolati da diverse *contrattazioni collettive*:

- per i preparatori atletici è applicabile l'accordo tra FIGC, la LEGA di competenza e l'AIPAC;
- per i calciatori l'accordo FIGC - LEGA - AIC;
- per gli allenatori l'accordo FIGC - LEGA - AIAC;
- per i direttori e segretari della società l'accordo FIGC - LEGA - ADISE;
- per il restante personale di supporto il CCNL impianti sportivi e palestre;

Per i rapporti contrattuali di tipo professionale in autonomia, il contenuto dei singoli rapporti contrattuali.

Proprio il riferimento alla contrattazione collettiva diviene rilevante ai fini delle modalità di individuazione delle procedure e dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

3.7 Infrastrutture

La **ASD VIRTUS CERMENATE** determina, fornisce e mantiene le infrastrutture necessarie per conseguire la costante conformità ai requisiti del Modello Organizzativo.

Per “*infrastrutture*” si intendono, se ed in quanto applicabili o rientranti in tale struttura normativa:

- edifici, spazi di lavoro e servizi connessi;
- apparecchiature di processo (sia *hardware* sia *software*).

Nei documenti è individuata la struttura di cui la **ASD VIRTUS CERMENATE** si serve per fare fronte agli impegni sportivi, con specifica indicazione della denominazione dell'impianto, della destinazione d'uso (prima squadra, settore giovanile, scuola calcio etc.) e dei



riferimenti autorizzativi, nonché del rapporto d'uso (proprietà, gestione, convenzione, affitto).

3.8 Ambiente di lavoro

La ASD VIRTUS CERMENATE gestisce l'ambiente di lavoro in maniera tale da conseguire la conformità ai requisiti del Modello Organizzativo.

Si rimanda alla documentazione in materia di sicurezza sul lavoro ed alle specifiche di processo per maggiori dettagli.

3.9 Risorse Finanziarie

La ASD VIRTUS CERMENATE ha stabilito le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati, predisponendo un sistema di controllo e gestione che si articola attraverso la previsione di deleghe, procure, facoltà, responsabilità e compiti.

In linea generale, la società adotta procedure di gestione delle risorse finanziarie che si basano sui seguenti principi:

- **tracciabilità dei flussi finanziari**, da intendersi come possibilità di ricostruire *ex post* con esattezza il percorso decisionale e formale del flusso dal punto di partenza (chi ha pagato) al punto di arrivo (chi è stato pagato, con quale mezzo di pagamento, come e dove è stato prelevato);
- **imputazione di pagamento**, cioè l'individuazione esatta del titolo giustificativo del flusso di pagamento;
- **registrazione** di:
 - o forma del pagamento (es. contante, bonifico, ecc.);
 - o contenuto del pagamento (identificazione del soggetto che ha disposto il flusso, da quale disponibilità ha attinto, beneficiario del flusso, causale);
- definizione dei **soggetti obbligati ad archiviare** la documentazione dei flussi.

Non sono consentiti pagamenti o flussi finanziari in genere al di fuori dei protocolli di comportamento previsti da dalla società.

Si rimanda, per maggiori particolari, alla parte speciale del presente documento.



3.10 Gestione dei fornitori

La **ASD VIRTUS CERMENATE** chiede a tutti i fornitori di beni e servizi il rispetto dei **valori espressi nel Codice Etico** che fa parte integrante del presente documento. La società inviterà le proprie controparti contrattuali a sottoscrivere apposito impegno (schema in “Allegato 2”).

Per il futuro la società calcistica effettuerà verifiche preventive per evitare che vi possano essere fornitori che violino i principi formalizzati nel presente documento.

3.11 Aggiornamento del Modello Organizzativo: modifiche ed integrazioni.

Il Modello Organizzativo è concepito come un documento “dinamico”. Se, nel corso della gestione aziendale, le procedure si dovessero dimostrare insufficienti oppure inadeguate nel prevenire ed evitare la commissione di reati, esse saranno senza meno modificate.

Medesimo aggiornamento avviene nel caso in cui intervenissero modifiche legislative sulle singole previsioni dei reati oppure nello stesso assetto societario.

Il Modello deve essere modificato comunque e sempre quando siano individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni, che ne mettano in evidenza l’inadeguatezza nel garantire l’efficace prevenzione dei rischi.

Modifiche, integrazioni e variazioni al presente Modello sono adottate dall’organo di gestione (Amministratore Unico oppure Consiglio direttivo), su impulso diretto oppure su proposta dell’Organismo di Vigilanza. Quest’ultimo, comunque, deve obbligatoriamente esprimere il proprio parere su ogni attività di aggiornamento.

I responsabili delle funzioni aziendali - ciascuno nell’ambito delle proprie competenze - sono tenuti a verificare periodicamente l’efficacia e l’effettività delle procedure finalizzate ad impedire la commissione di reati. Qualora venga da questi riscontrata l’esigenza di modifiche e/o aggiornamenti, deve essere predisposto e presentato un rapporto documentato tanto all’organo di gestione quanto all’Organismo di Vigilanza, al quale ultimo spetterà avanzare le proposte di modifica necessarie.

Gli Allegati, che costituiscono parte integrante del Modello, possono essere modificati, in ragione delle dinamiche organizzative, a cura della funzione aziendale



competente anche senza modifica del Modello, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.







CAPITOLO 4

ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO

In adesione alle disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001, la **ASD VIRTUS CERMENATE** adotta un Modello Organizzativo composto da parti che vanno ritenute costitutive ed essenziali, al precipuo fine di conseguire gli obiettivi di cui all'art. 6, comma 2, del già menzionato decreto legislativo.

In primo luogo, sono previsti protocolli (procedure) atti ad evitare la commissione di reati. In particolare, nell'identificazione di detti protocolli, sono state accolte e seguite le indicazioni a tale scopo fornite dalle "*Linee Guida della Confindustria*". In base queste ultime è possibile individuare che:

- è necessaria la contestuale presenza di un Codice Etico;
- le procedure devono indicare in modo inequivoco le responsabilità (deleghe di funzione);
- deve essere istituito e, poi, reso operativo, l'Organismo di Vigilanza, quale organo di controllo;
- deve essere prevista la comunicazione al personale e la formazione dello stesso onde evitare che il Modello resti solo un documento cartaceo;
- deve essere introdotto a presidio dell'efficacia del Modello un sistema disciplinare;
- si devono individuare i settori ove si possono verificare rischi di commissione dei reati presupposto (le cosiddette "*aree a rischio reato*").

4.1 Il Codice Etico della **ASD VIRTUS CERMENATE** .

La **ASD VIRTUS CERMENATE** ha predisposto, documentato, tiene aggiornato e diffonde il proprio "*Codice Etico*", vale a dire il documento attraverso cui sono formalizzati i diritti, i doveri e le responsabilità della società nei rapporti interni ed esterni e in relazione ai valori e agli obiettivi perseguiti in tali termini dal Modello Organizzativo.



Il Codice Etico - che fa parte integrante del presente documento - contribuisce ad assicurare una efficace attività di prevenzione e contrasto di violazioni delle leggi e delle disposizioni regolamentari applicabili alle attività.

Tale documento è vincolante per tutti i collaboratori della ASD VIRTUS CERMENATE , siano essi dipendenti o collaboratori, finanche soggetti sponsor oppure soggetti fornitori, cui è fatto obbligo di conoscerne i contenuti e di osservarne le prescrizioni (clausola contrattuale Allegato 2).

Al fine di assicurare una puntuale ***diffusione dei contenuti del Codice Etico***, la **ASD VIRTUS CERMENATE** provvederà a distribuirlo a tutti i dipendenti e collaboratori, nonché a tutti i membri degli organi di gestione, nonché ad inviarlo ai principali soggetti sponsor ed ai soggetti fornitori, nondimeno inserendolo nel sito web ufficiale.

In più, saranno predisposte ed inserite apposite clausole nei contratti con terzi (in particolare con soggetti fornitori di beni e servizi) con le quali quest'ultimi si impegnano a adottare condotte di non violazione dei principi indicati nel già menzionato codice ("***Allegato2***").

4.2 Il sistema organizzativo societario.

La ASD VIRTUS CERMENATE dispone di un'organizzazione gerarchico-funzionale che consente la chiara definizione di compiti e responsabilità.

La società si è, infatti, dotata di un organigramma che viene aggiornato nel caso in cui vi siano variazioni organizzative. Nell'organigramma sono chiaramente individuate aree di attività relative alle singole funzioni, i nominativi dei responsabili di ciascuna area e le relative linee di riporto gerarchico.

Il criterio-guida della definizione dell'organizzazione prevede, infatti, che sullo stesso processo/attività sia garantito un apporto di collaborazione da parte di differenti funzioni e/o livelli gerarchici, così da assicurare la costante possibilità di controlli incrociati sui relativi operati.

Sulla base di quanto riferito dal responsabile dell'area informatica, fornitore della società sportiva, quest'ultima si è dotata di un sistema informatico atto a conservare tutti i documenti elaborati dai propri dipendenti, garantendo così la possibilità di verifica e riscontro sull'operato della società stessa agli organi di controllo.



4.3 Processi Sensibili

Con riferimento ed in ragione della specifica attività esercitata dalla società, sono ritenute potenzialmente realizzabili le fattispecie previste per i reati indicati negli artt. 24 (reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione), 25 (reati contro la Pubblica Amministrazione), 24-bis (delitti informatici e trattamento illecito di dati), 24-ter (reati associativi, con esclusivo riferimento all'art. 416 c.p.), 25-bis (con riferimento ai reati di falsità in strumenti o segni di riconoscimento) 25-ter (reati societari), 25-sexies (reati di manipolazione informativa ed operativa), 25-septies (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro), 25-octies (ricettazione, riciclaggio e impiego di utilità illecite), 25-novies (con riferimento ai delitti in materia di violazioni del diritto d'autore), 25-decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), 25-undecies (reati ambientali) e 25-bis 1 (reati in materia di produzione e commercio), 25-quaterdecies (frode in competizioni sportive ed *esercizio abusivo di attività di giuoco e di scommessa*), 25-quinquiesdecies (reati tributari).

Tali ipotesi sono state individuate nelle “Sezioni” della Parte Speciale, in uno con l'evidenziazione del sistema e delle procedure di controllo poste a presidio di tali aree.

Per altre fattispecie - di seguito individuate - si è ritenuto, invece, che non sia ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della società:

- gli **illeciti contro la libertà individuale** (art. 25-quinquies)⁶. Si ritiene esaustivo il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello sia nel Codice Etico, in riferimento al rispetto dei valori di tutela della personalità individuale, correttezza, moralità, dignità ed uguaglianza nonché il rispetto delle leggi.
- il reato di “**impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**” ex art. 25-duodecies del Decreto. Le procedure interne per la selezione/assunzione del personale nonché quelle poste per il tesseramento dei calciatori contengono presidi di controllo idonei a prevenire tale rischio.
- Il reato di “**razzismo e xenofobia**” ex art. 25-terdecies del Decreto. Il quadro normativo sportivo - attraverso le specifiche previsioni di cui allo Statuto FIGC, alle

⁶ Valutazione confermata anche a seguito delle modifiche apportate agli artt. 600-quater e 609-undecies (delitti contro la personalità individuale) con riferimento all'art. 25-quinquies del D.lgs. 231/2001 così come desunti dalla legge 238 del 23 dicembre 2021 (“Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea” - Legge Europea 2019-2020).



NOIF ed al Codice di Giustizia Sportiva - ed i presidi di prevenzione costituiti dal *Codice Etico* e dal *Codice di Condotta dei tifosi* (integrato al presente Modello) prefigurano una rete sufficientemente efficiente per prevenire tale rischio sul piano squisitamente penale.

Ugualmente esclusa è la possibilità di condotte ricollegate ad ipotesi criminose di ***falso nummario*** (art. 25-bis del Decreto), di ***terrorismo ed eversione dell'ordine democratico*** (art. 25-quater Decreto), di ***mutilazione degli organi genitali femminili*** (art. 25-quater Decreto) nonché dei ***residui reati previsti ex art. 24-ter Decreto***.

Da tutto quanto sopra, sono state individuate le di seguito specificate **AREE RILEVANTI**, per le quali sono state previste regole interne idonee (sezioni della Parte Generale) ad integrare le previsioni del Codice Etico.

Le aree rilevanti:

- gestione rapporti e adempimenti verso P.A. ed organi di vigilanza, inclusi adempimenti e rapporti con gli organismi sportivi;
- gestione rapporti con soggetti terzi, ivi comprese altre società sportive;
- selezione, assunzione e gestione del personale;
- acquisti di beni e servizi, incarichi professionali;
- gestione contabilità e bilancio
- gestione dei rapporti e degli obblighi fiscali e tributari;
- gestione della tesoreria (cassa, rapporti con banche, incassi biglietteria etc.);
- gestione operazioni societarie (ordinarie e straordinarie);
- gestione rapporti verso soci, sindaci e organismi di controllo;
- gestione operazioni con parti correlate (società controllate, controllanti e collegate);
- gestione degli investimenti;
- gestione dei rapporti con agenti ed intermediari;
- gestione attività di *sponsorship*, diritti pubblicitari, licenze, diritti radiotelevisivi e media;
- gestione omaggi, liberalità e patrocini;
- gestione sistemi informativi aziendali;
- gestione delle gare;
- gestione delle iniziative commerciali e degli eventi;



- gestione prodotti su licenza e vendita diretta;
- gestione e/o lavori di ostruzione e/o manutenzione di impianti sportivi e/o di immobili connessi con lo svolgimento di attività sportiva;
- gestione del sistema di “sicurezza sul luogo di lavoro”;
- gestione attività connesse con tematiche ambientali;
- gestione rapporti con società bancarie e assicurative;
- gestione di contenziosi, precontenziosi verso la società.

4.4 Le politiche e le procedure societarie.

La **ASD VIRTUS CERMENATE** - per garantire a tutti i destinatari un chiaro quadro di riferimento delle modalità da seguire nella realizzazione delle attività societarie e dei vincoli ai quali attenersi - ha predisposto procedure interne, che fanno parte essenziale del presente Modello Organizzativo, finalizzate ad assicurarne l'efficacia.

Tali procedure sono integrate nelle sezioni della “*Parte Speciale*” del Modello, di cui non viene data divulgazione esterna sia al fine di tutelare la riservatezza dei soggetti indicati (persone a cui viene affidata una specifica responsabilità), sia perché la preventiva conoscibilità del documento potrebbe aumentare il rischio di condotte atte a violarlo.

Il presente Modello Organizzativo è composto, in aggiunta alla *Parte Generale*, da una *Parte Speciale* composta da undici diverse *Sezioni*. Queste ultime, previa indicazione delle aree a rischio (e dell'entità del rischio stesso, che può essere basso, medio o alto) raccolgono tutti i principi, gli obblighi ed i divieti che debbono essere rispettati da dipendenti, collaboratori e terzi che entrano in rapporto con la società.

In particolare, le **SEZIONI** sono le seguenti:

- **Sezione I: *Reati contro la Pubblica Amministrazione***
- **Sezione II: *Reati informatici e trattamento illecito dei dati***
- **Sezione III: *Reati societari***
- **Sezione IV: *Reati di omicidio colposo e lesioni colpose commesse con violazione di normative per la sicurezza sul lavoro***
- **Sezione V: *Reati di autoriciclaggio, riciclaggio, ricettazione ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e reati di criminalità organizzata***



- **Sezione VI: Reati Ambientali**
- **Sezione VII: Falsità in strumenti di pagamento, frodi e falsificazione di mezzi di pagamento diversi dai contanti e delitti contro l'industria ed il commercio**
- **Sezione VIII: Reati in materia di violazione del diritto d'autore**
- **Sezione IX: Reati di corruzione ed istigazione alla corruzione tra privati**
- **Sezione X: Reato di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria**
- **Sezione XI: Reati tributari.**
- **Sezione XII: Frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o di scommessa. Doping: Comportamenti e fatti in occasione delle manifestazioni calcistiche.**

4.5 Il sistema di deleghe e l'esercizio di poteri delegati.

Nel quadro organizzativo e gestionale, il soggetto che detiene i poteri statutari di rappresentanza della **ASD VIRTUS CERMENATE** (Presidente, Vicepresidente, Consiglio direttivo, etc.), può conferire - al solo fine di assicurare l'efficace svolgimento delle proprie attività operative - ad alcuni soggetti specifici poteri autorizzativi (le cosiddette "deleghe" conferenti il potere di autorizzare internamente iniziative di spesa). Tanto è fatto, nel rispetto delle disposizioni statutarie e del Codice civile.

Le procedure ed i divieti elaborati nel presente Modello Organizzativo sono l'integrazione e la specificazione delle (eventuali) deleghe funzionali preesistenti e già operative nelle attività ordinarie della società, adottate allo specifico fine di perseguire le finalità indicate nel Codice Etico.



CAPITOLO 5

ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Premessa

Nel caso si configurino ipotesi di reato previste dal D.lgs. 231, quest'ultimo pone come condizione per l'applicazione dell'esimente il fatto che sia stato affidato a un organismo della società - dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo - il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Come in precedenza specificato, il Modello Organizzativo adottato dalla società viene ad essere basato su tre elementi: procedure e valori formalizzati in un Codice Etico, sistema sanzionatorio e Organismo di Vigilanza.

5.2 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza - Nomina e revoca.

In considerazione dell'attuale assetto gestionale della società, l'organo direttivo della **ASD VIRTUS CERMENTATE** provvede - unitamente all'adozione del Modello Organizzativo ed in attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 - alla nomina di un **ORGANISMO DI VIGILANZA** (di seguito "O.d.V"), avente la specifica responsabilità di verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello, oltre che di curarne l'aggiornamento.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che si tratti di un organo diverso dal Consiglio direttivo e dal Collegio Sindacale (opzione questa pur consentita, sia pur sottoposta a specifiche condizioni, dall'art. 14 co.12 della legge 183/2011), composta da uno o più membri interni o esterni alla Società, che sia caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

In tale sede si è identificata quale preferibile opzione organizzativa quella che prevede l'attribuzione dei compiti e della responsabilità dell'Organismo di Vigilanza ad un organo monocratico, il cui componente - che può essere individuato tra soggetti



interni o esterni alla società - deve comunque avere le qualità richieste per effettuare i loro compiti assicurando professionalità e competenza.

L'incarico avrà ordinariamente durata annuale, rinnovabile a ciascuna scadenza.

La revoca di tale incarico, di competenza dell'organo di gestione della società (Consiglio direttivo), è ammessa:

- in tutti i casi in cui il soggetto dipendente incorra in un illecito disciplinare sanzionato con il licenziamento (par. 8.2); in tutti i casi in cui il soggetto esterno comunque commetta uno degli illeciti per cui è previsto dal sopra richiamato codice disciplinare il provvedimento espulsivo;
- per motivi connessi all'inadempimento specifico, sia esso doloso o colposo, agli obblighi di cui all'incarico (ad esempio infedeltà, negligenza, inefficienza, ecc.);
- nei casi di impossibilità sopravvenuta;
- allorquando vengono meno in capo ai membri i requisiti di cui al paragrafo successivo;
- allorquando cessi il rapporto di dipendenza/collaborazione con la società ad iniziativa del membro dell'O.d.V.

I soggetti componenti dell'O.d.V. non possono essere legati alla società da rapporto di subordinazione e possono recedere dal contratto che intrattengono con la stessa:

- dando preavviso di mesi due mediante lettera raccomandata;
- se sussistono gravi motivi e devono intendersi come tali (a titolo esemplificativo e non esaustivo): il mancato pagamento da parte della società sportiva del compenso pattuito entro i termini previsti; l'aver la stessa ostacolato l'attività dell'Organismo (ad es. non avendo fornito spazi idonei, mezzi richiesti, oppure non avendo consegnato la documentazione richiesta, o l'aver differito immotivatamente l'accesso a documentazione aziendale, etc.).

5.3 Requisiti dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

Secondo quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 - sulle direttrici determinate dai riferimenti delle "Linee Guida di Confindustria", nonché delle specifiche indicazioni per l'O.d.V. adottate dall'Istituto di Ricerca dei Dottori Commercialisti e Revisori



Contabili - sono individuati come requisiti, di tipo etico e professionale, per la nomina di membro dell'O.d.V.:

- **autonomia:** l'organo deve avere “*autonomi poteri di iniziativa e controllo*” ovvero libertà d'azione e di autodeterminazione. A tal fine l'O.d.V
- a) deve essere inserito quale unità di staff nell'ambito della struttura aziendale;
- b) deve essere esonerato da mansioni operative che ne comprometterebbero l'obiettività;
- c) deve poter svolgere la propria funzione in assenza di qualsivoglia forma di interferenza e condizionamento da parte dell'Ente;
- **indipendenza ed onorabilità:** intese nel senso dell'inesistenza di un conflitto di interessi e di esistenza di una indipendenza;
- **professionalità:** i componenti devono avere competenze o esperienze professionali tali da garantire l'efficace svolgimento dell'attività richiesta.

Infine, ma non da ultimo, deve essere garantita una **elevata continuità di azione**, ovvero l'Organismo deve riuscire ad assicurare costantemente la vigilanza sul Modello e curarne l'attuazione e l'aggiornamento avvalendosi dei necessari poteri ispettivi.

5.4 Funzioni e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza della **ASD VIRTUS CERMENATE** è dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo adottato dalla società, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs, 231.

In particolare, per l'espletamento dei seguenti compiti:

- **vigilanza sull'effettività del Modello:** ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all'interno della società corrispondano al Modello di Organizzazione predisposto;
- **verifica sull'efficacia del Modello:** ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati;
- **aggiornare il Modello:** nel caso in cui la verifica di cui al punto che precede risulti negativa - oppure emergano criticità oppure anche vi siano mutamenti



ambientali o modifiche della struttura societaria - l'O.d.V si occupa dell'adeguamento del Modello Organizzativo.

Su un piano più operativo, sono affidati all'Organismo di Vigilanza della società i compiti di seguito individuati.

5.4.1 Aggiornamento.

L'O.d.V è tenuto a:

- proporre agli organi o funzioni societarie competenti di emanare disposizioni procedurali di attuazione dei principi e delle regole contenute nel Modello;
- tenersi aggiornato sulle modifiche normative che coinvolgono il D. Lgs. n. 231/2001 e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio direttivo i possibili interventi;
- valutare le esigenze di aggiornamento del Modello, segnalando e proponendo al CD i possibili interventi.

5.4.2 Verifiche e controlli.

A fronte delle modifiche organizzative della **ASD VIRTUS CERMENATE** - che vanno notificate per iscritto all'O.d.V da parte della funzione Amministrazione, Finanza e Controllo della società - l'O.d.V tenuto a verificare se siano mutate le aree a rischio reato. Laddove ciò si verifichi l'Organismo dovrà procedere a formulare una proposta di adeguamento del Modello.

L'O.d.V deve, quindi, effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte ad accertare la corretta applicazione del Modello, in particolare assicurare che le procedure e i controlli previsti siano attuati e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Peraltro, l'Organismo riceve periodiche relazioni, almeno a carattere annuale (salvo sia diversamente previsto da unaprocedura), da parte dei responsabili dei procedimenti, i quali si assumono la responsabilità della veridicità di quanto attestato.

Di tutte le attività attuate dall'O.d.V. viene redatta documentazione che deve essere conservata dall'Organismo stesso.



5.4.3 Formazione.

Il Modello Organizzativo non può essere efficace se non accompagnato da un programma di formazione del personale e, in particolare, del personale apicale della società.

L'O.d.V, quindi, deve monitorare sulle iniziative di formazione predisposte dalla società e, ove necessario, parteciparvi.

Della formazione deve essere conservata prova scritta (predisporre un registro dei partecipanti).

5.4.4 Violazione e sanzioni.

L'O.d.V non è organo abilitato ad irrogare sanzioni disciplinari; tuttavia, ha il compito di rilevare e comunicare al CD le violazioni del Modello Organizzativo che ha rilevato.

In conseguenza della segnalazione dell'O.d.V il datore di lavoro è tenuto a irrogare le sanzioni disciplinari previste, tenendo costantemente aggiornato l'Organismo.

5.4.5 Reporting.

L'O.d.V redige una **relazione annuale** che viene trasmessa all'organo di gestione (Presidente/Consiglio direttivo) nella quale:

- viene indicata l'attività svolta nel corso dell'anno;
- sono elencate le criticità rilevate;
- sono elencati gli eventuali giudizi in corso per delitti di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- sono ipotizzate le possibili modificazioni da adottare in considerazione delle eventuali criticità e/o modificazioni legislative.

Ogni qualvolta sia necessaria ed urgente una comunicazione, l'O.d.V trasmette una comunicazione al presidente/CD con le eventuali richieste.

5.4.6 Poteri dell'O.d.V.

L'O.d.V, per potere svolgere le funzioni di cui è affidatario, potrà:

- sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto del Modello;
- indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle prassi ordinarie;



- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.

L'OdV dovrà avere, altresì, libero accesso alle persone e a tutta la documentazione, nonché la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili.

All'OdV devono essere segnalate tutte le informazioni rilevanti per un'efficace attuazione del Modello.

Al fine di consentire all'OdV di operare efficacemente in autonomia e con gli strumenti opportuni

per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, l'OdV:

- può conferire incarichi retribuiti a tecnici esterni ed indipendenti impegnando la spesa necessaria di cui si farà carico la società, e ciò senza dovere presentare diversi preventivi all'Amministrazione (diversamente l'Amministrazione sarebbe "avvisata preventivamente" dell'imminente audit; la spesa dovrà essere, comunque, proporzionata alla qualità e quantità del lavoro prestato dal tecnico delegato e, comunque, rapportata alla tariffa di mercato - a tal fine l'OdV dovrà verificare la congruità del preventivo);
- è libero di avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società.

5.5 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte degli *stakeholders* in merito ad eventi che potrebbero far insorgere una responsabilità della Società ai sensi del D.lgs. 231/2001.

All'Organismo di Vigilanza dovranno pertanto essere fornite tutte le informazioni necessarie a tal fine, tra cui si individuano a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- le anomalie e criticità riscontrate dalle funzioni aziendali e dagli organi di controllo concernenti le attività di controllo svolte al fine di dare attuazione al Modello;
- le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al presente Modello. In riferimento alle



segnalazioni dei dipendenti, egli deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il dipendente ne riferisce direttamente all'Organismo di Vigilanza. I consulenti e i partner, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della società, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza utilizzando la casella di posta elettronica dedicata.

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si possa venire a conoscenza dello svolgimento di indagini per i reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al D.lgs. 231/2001 (ad es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti dei dipendenti);
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative a cambiamenti nella struttura organizzativa della Società;
- gli aggiornamenti relativi al sistema dei poteri aziendali;
- le significative o atipiche operazioni interessate al rischio;
- i mutamenti nelle situazioni di rischio o potenzialmente a rischio (es. costituzione di *“fondi a disposizione di organi aziendali”*, ecc.);
- gli eventuali rilievi della Società di revisione sul sistema dei controlli interni, su fatti censurabili e sui documenti contabili della Società;
- qualsiasi incarico conferito alla Società di revisione o a Società ad essa collegate, diverso da quello concernente la revisione del bilancio;
- gli eventuali richiami da parte delle Autorità di Vigilanza;
- la struttura organizzativa adottata in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul lavoro;
- i documenti di valutazione dei rischi, redatti ai sensi del Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (D. Lgs.81/2008), e i loro eventuali aggiornamenti e modifiche;



- le eventuali ispezioni e prescrizioni effettuate in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul lavoro da parte delle Autorità di Vigilanza;
- ogni altra informazione prevista dalla procedura “*Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01*”.

L’Organismo di Vigilanza dovrà valutare le informazioni ricevute e, compiute le necessarie verifiche, dovrà accertare, sulla base degli elementi in proprio possesso, se sia effettivamente avvenuta la contestata violazione del Modello. In caso di riscontro, l’Organismo dovrà informare dell’esito dei suoi accertamenti gli organi aziendali competenti, per dare corso al procedimento di contestazione degli addebiti secondo le procedure definite nel paragrafo sul sistema disciplinare.

Ogni informazione, segnalazione, report ricevuti dall’Organismo di Vigilanza sono conservati in un apposito archivio (informatico o cartaceo), il cui accesso è riservato al solo OdV. Quest’ultimo può autorizzare preventivamente l’accesso da parte di soggetti diversi.

I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Si veda, ad integrazione di quanto sopra, il successivo paragrafo 7.2.



CAPITOLO 6

SELEZIONE, FORMAZIONE, INFORMATIVA E VIGILANZA

6.1 Selezione del personale.

La **ASD VIRTUS CERMENATE** ha la consapevolezza che la selezione del personale è area a rischio di commissione di numerosi reati.

L'assunzione - oppure anche solo la promessa di un posto di lavoro, per sé o per un congiunto - può portare a fenomeni corruttivi, e non solo. Pertanto, la società predispone una specifica procedura avente la finalità di impedire abusi da parte di chi è preposto alla selezione del personale. In particolare, si intende collegare a criteri quanto più obiettivi possibili la scelta del collaboratore, tenendo comunque presente anche il posto vacante da ricoprire e la conseguente necessità di una maggiore o minore pregressa professionalità ed esperienza.

6.2 Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, la società si obbliga a garantire una corretta conoscenza, sia da parte del personale già presente in azienda e sia quella da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili. Il sistema di informazione e formazione - finalizzato alla conoscenza e diffusione del Modello - è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, con la fattiva collaborazione del responsabile della funzione "Risorse Umane" e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

L'attività di comunicazione sarà concertata attraverso:

- **Comunicazione iniziale.** Dell'adozione del presente Modello sono informate tutte le risorse presenti in azienda attraverso i canali informativi diretti ed interni (bacheca, intranet, e-mail, etc.). Tutte le modifiche intervenute successivamente



e le informazioni concernenti il Modello sono comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

- **Nuovi assunti.** Ai nuovi assunti viene inviata una e-mail contenente il link di accesso alla documentazione considerata di primaria rilevanza (es. Codice Etico, Modello Organizzativo, procedure, etc.).
- **Comunicazione per tipologia di destinatari.** Essa sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:
 - personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Società e Responsabili Interni: seminario iniziale cui parteciperà anche l'OdV; seminario di aggiornamento annuale; occasionali e-mail di aggiornamento; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti; formazione nell'ambito del corso d'ingresso in società.
 - altro personale: nota informativa di ASD VIRTUS CERMENATE ; informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti; e-mail di aggiornamento; formazione nell'ambito del corso d'ingresso in società.

6.3 Selezione dei collaboratori esterni.

Nella selezione dei collaboratori esterni si seguono i principi di imparzialità, valutazione della professionalità, e comunque si opera al fine di evitare conflitti di interessi o ogni condotta che possa essere considerata, anche solo astrattamente, corruttiva.

A tal fine, sono introdotte specifiche procedure per la selezione dei collaboratori e per il conferimento di incarichi di assistenza e rappresentanza giudiziale e stragiudiziale.

6.4 Informativa ai collaboratori esterni.

La società dà puntuale e completa informazione ai collaboratori esterni dell'esistenza del presente Modello Organizzativo, chiedendo espressamente il rispetto dei valori espressi nel Codice Etico.



Laddove il collaboratore esterno operi in una delle aree a rischio per le quali sono stati previsti divieti, obblighi o procedure, dovrà essere informato delle stesse e dovrà assumere espressamente l'impegno a rispettarle.

I consulenti ed i partner devono essere informati del contenuto del Modello e del Codice Etico e dell'esigenza della società a che i loro comportamenti siano conformi ai disposti del D.lgs. 231/2001.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello e del Codice Etico da parte di terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di un'apposita clausola, ovvero per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa in tal senso (si veda "Allegato 2"). Nell'ambito di tali clausole e pattuizioni, sono anche previste apposite sanzioni di natura contrattuale per l'ipotesi di violazione del Modello.

6.5 Obblighi di vigilanza.

Tutti coloro che all'interno della **ASD VIRTUS CERMENATE** rivestono un ruolo di direzione o responsabilità sono tenuti a vigilare sul rispetto del Modello Organizzativo e del Codice Etico da parte di coloro che sono sottoposti gerarchicamente secondo l'organigramma aziendale.

In caso di violazione delle norme e delle disposizioni del Modello e del Codice, i responsabili hanno obbligo di segnalazione all'OdV.





CAPITOLO 7

FLUSSI INFORMATIVI

VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 Flussi informativi privilegiati

In attuazione delle norme di cui all'art. 6, comma 2, punto d) D.lgs. 231/2001, si prevede che, ad integrazione della documentazione indicata da ogni singola Parte Speciale del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve essere obbligatoriamente reso edotto di ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio e ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello stesso.

Ad esso dovranno essere comunicate tutte le informazioni riguardanti i flussi informativi, al punto da creare “canali privilegiati” per alcune specifiche tipologie di informazioni (si citano ad esempio: richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici; relazioni interne concernenti ipotesi di responsabilità per questi reati; notizie circa l'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello; notizie circa l'esistenza di procedimenti disciplinari con i relativi esiti e motivazioni; etc.).

Le modalità di effettuazione di tali comunicazioni sono le stesse attraverso le quali è stabilito il quadro informativo che riguarda l'Organismo di Vigilanza.

7.2 Segnalazioni da parte di esponenti della società o da terzi. Whistleblowing.

L'OdV deve essere tempestivamente informato da parte dei dipendenti, collaboratori o terzi che siano a conoscenza di commissione di illeciti, o comunque di violazioni del Modello Organizzativo.

L'art. 6 comma 2 lett.d) del Decreto prevede “*obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli*”.



Oggetto di tali comunicazioni/segnalazioni all'OdV da parte delle funzioni aziendali coinvolte in attività a rischio di reato non sono le “risultanze periodiche dell'attività di controllo posta in essere dalle stesse funzioni” ma anche le “anomalie e le atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili”. L'obiettivo finale di questa interazione è quello di mettere a conoscenza tempestivamente l'OdV non solo delle modifiche dell'assetto interno della società (variazione delle aree di business, nuovi rischi per le attività aziendali etc.), ma anche le violazioni delle disposizioni del Modello, quelle che possono - sia pure solo potenzialmente - determinare la responsabilità dell'ente.

7.2.1. Whistleblowing. Quadro generale.

La normativa italiana ha introdotto con la legge 30 novembre 2017 n. 179 una prima disciplina sul cosiddetto “WHISTLEBLOWING” riservandola alle Pubbliche Amministrazioni ed alle organizzazioni appartenenti al settore privato ma dotate di MOGC ex D.lgs. 231/2001. In tempi successivi, la Direttiva UE 2019/1937 (riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione) ha posto al centro tale disciplina nel quadro delle attività di compliance nei contesti organizzative, ponendola al centro delle best practice internazionali.

L'Italia ha dato attuazione a tale Direttiva con l'approvazione del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023⁷, con entrata in vigore al 30 marzo 2023 ma disposizioni in applicazione a partire dal 15 luglio 2023. Tale intervento legislativo ha ampliato in maniera significativa il perimetro di applicazione previgente della disciplina, introducendo tra le altre, le “segnalazioni esterne” con competenze specifiche poste a carico dell'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione).

Di seguito si riportano i principali riferimenti della disciplina, rinviando la fase procedurale alla predisposizione, nei termini di legge, di una specifica “**PROCEDURE DI SEGNALAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI VIOLAZIONI NORMATIVE**”.

WHISTLEBLOWING - È uno strumento di compliance aziendale attraverso il quale è consentito al personale dipendente oppure anche a terze parti (detti *whistleblowers*) la

⁷ “Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”. (G.U. n.63 del 15 marzo 2023).



segnalazione, in modo riservato o addirittura anonimo, di condotte illecite o situazioni di rischio.

Le violazioni considerate riguardano comportamenti (quindi atti oppure anche omissioni) che sono in grado di ledere l'interesse o l'integrità della P.A. e dell'ente privato. In particolare, con prima approssimazione, possono comprendersi gli illeciti amministrativi, contabili, penali e civili oppure anche le condotte che sono rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/2001 e/o che violano il MOGC, nonché atti oppure omissioni che vanno a ledere gli interessi finanziari dell'UE e/o che comunque riguardano il mercato interno.

SOGGETTI INTERESSATI - La protezione di cui al D.lgs. n.24/2023 impone la predisposizione di “canali di segnalazione” a carico degli enti che soddisfino almeno una delle seguenti categorie: a) impiego nell'ultimo anno di una media di 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato; b) settore di competenza specifici⁸; c) adozione di modelli di organizzazione e gestione di cui al D.lgs. 231/2001.**D.LGS. 231/2001** - L'art. 23 della richiamata normativa ha imposto un intervento di abrogazione/novazione ed integrazione dell'impianto previsto all'art. 6 del D.lgs. 231 come di seguito:

Art. 2-bis - “I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)”.

Art. 2-ter - “L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo”.

⁸ Ai sensi dell'art. 2 comma 3 del D.lgs. 24/2023 rientrano comunque nell'applicazione della normativa i seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.



Art.2-quater - *“Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa”.*

Si segnalano come inerenti in maniera specifica al quadro normativo di cui al MOGC, le previsioni del D.lgs. 24/2023 di cui ai seguenti articoli: art. 2 comma 1 lett. a) n.2 e lett. q) n. 3; art. 3 comma 2 lett. b); art. 4 comma 1; art. 12 comma 5; art. 13 comma 6; art. 14 comma 1; art. 16; art. 17; art. 20; art. 21 comma 2; art. 22; art. 23 comma 1 lett. b); art. 24 commi 2 e 5.

CANALI DI SEGNALAZIONE - La normativa individua quattro distinti canali di segnalazione:

- ✓ **interno** (all'ambito del contesto lavorativo);
- ✓ **esterno** (ANAC);
- ✓ **divulgazione pubblica** (mediante stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- ✓ **denuncia all'autorità giudiziaria o contabile competente.**

CONDIZIONI DI SEGNALAZIONE - Al momento della segnalazione o della denuncia, la persona segnalante o denunciante deve avere un ragionevole e fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano vere e rientrino nell'ambito della normativa.

PROTEZIONE DEL WHISTLEBLOWING - Le informazioni sulle violazioni fornite dal Whistleblower possono essere utilizzate dall'Ente che ha adottato il MOGC 231 solo per dare seguito alle segnalazioni stesse e non possono essere in alcun altro modo utilizzate o divulgate.



Sussiste l'obbligo di riservatezza in ordine all'identità del segnalante, che non può essere rivelata o divulgata, senza il suo consenso espresso, a persone diverse rispetto a quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione.

La normativa prevede anche un generale divieto di ritorsione nei confronti del whistleblower, riportando una tassonomia (esemplificativa ma non esaustiva) delle stesse fattispecie ritorsive comprensive anche dei danni reputazionali e prevedendo anche l'inversione dell'onere probatorio in ordine alla natura ritorsiva della condotta e al danno subito.

PRIVACY - Ogni trattamento dei dati personali relativo al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni deve essere disegnato ed eseguito dall'Ente che ha adottato il "MOGC 231" applicando il GDPR o il D. Lgs.51/2018 in qualità di "*titolare del trattamento*".

Come tale, l'Ente dovrà sempre eseguire una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (c.d. *DPIA*) e, contestualmente:

- a. istruire ed autorizzare espressamente allo specifico trattamento - ai sensi degli
- b. articoli 29 e 32, paragrafo 4 del GDPR e dell'articolo 2 quaterdecies del codice privacy - i dipendenti competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni;
- c. disciplinare il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto designandoli "*responsabili del trattamento*" ai sensi dell'articolo 28 GDPR o dell'articolo 18 del D. Lgs.51/2018.

In tale quadro i singoli membri dell'OdV risulteranno sempre e comunque soggetti "*autorizzati al trattamento*", esecutori delle istruzioni dell'Ente "*titolare del trattamento*", così espressamente qualificato dalla nuova normativa la quale, in tal modo, chiarisce che l'OdV, eventualmente chiamato a ricevere e gestire segnalazioni di whistleblowers, non potrà mai assumere il ruolo di "*titolare del trattamento*" come aveva ipotizzato il Garante della Privacy nel noto parere del 12 maggio 2020. Gli interessati potranno esercitare i diritti privacy solo attraverso la mediazione del Garante, nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del Codice Privacy.

Le segnalazioni, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.



SANZIONI - L'ANAC, autorità competente a ricevere e gestire le segnalazioni esterne sia per il settore pubblico che per quello privato, è chiamata anche ad applicare al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

a. da **10.000 a 50.000 euro** quando accerta che:

- sono state commesse ritorsioni; oppure che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla;
- o, ancora, che è stato violato l'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante;

b. da **10.000 a 50.000 euro** quando accerta che:

- non sono stati istituiti canali di segnalazione;
- non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle fissate dal D.lgs. 23/2024;
- non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

ENTRATA IN VIGORE - Indipendentemente dal numero di lavoratori, tutte le aziende che hanno adottato i modelli di organizzazione e gestione previsti dal D.lgs. 231/2001 sono tenute a conformarsi alla normativa sul "whistleblowing" **entro il termine del 15 luglio 2023**.

7.2.2 Compatibilità con il MOGC

Rispetto alla doppia possibilità che la legge di riferimento consente alla Società circa la scelta del soggetto (cosiddetto "facilitatore") cui attribuire la gestione del canale di segnalazione interna [a) a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione; b) a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato), la società stabilisce di attribuire tali funzioni, in aggiunta alle altre, all'Organismo di Vigilanza di cui al Capitolo 5, con la sottoscrizione di uno specifico incarico a far data dal 15 luglio 2023.



Le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale.

Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. Tale segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale (in tal caso, la persona segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione).

La persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interna devono svolgere le seguenti attività:

- rilasciare alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante richiedendo a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- mettere a disposizione, sui siti web e nei luoghi di lavoro, informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Per una compiuta definizione dell'intero processo richiesto dal D.lgs. 24/2023, la società definirà - come atto separato ma integrato nel presente MOGC - un documento denominato **“PROCEDURE DI SEGNALAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI VIOLAZIONI NORMATIVE (WHISTLEBLOWING) - Integrato del MOGC ex D.lgs. 231/2001 ed ai sensi del D.lgs. 24/2023”**, a cui sin da ora si rimanda.

Tale documento, tra le altre, dovrà prevedere i seguenti principi:

- Υ obbligo a carico delle persone coinvolte direttamente, a qualsiasi titolo, nell'attività dell'ente), nonché di coloro che a qualsiasi titolo collaborano con l'ente, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate



di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto, che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano essersi verificate, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;

- Υ canali alternativi di segnalazione, di cui almeno uno idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza (anche in anonimato) dell'identità del segnalante;
- Υ misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;
- Υ divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione;
- Υ nel sistema disciplinare adottato, sanzioni nei confronti di chi viola gli obblighi di riservatezza o compie atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante.



CAPITOLO 8

SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 Principi generali.

Al fine di garantire l'effettività del Modello Organizzativo, viene adottato uno specifico sistema disciplinare finalizzato a sanzionare coloro che vanno a violare divieti, obblighi o procedure previste dal Modello stesso e dal Codice Etico.

Per '*violazione del Modello*' si intende una condotta non conforme - per negligenza, dolo o colpa - alle regole generali di comportamento previste dal Codice Etico e alle norme procedurali previste o esplicitamente richiamate dal Modello, per quanto applicabili al soggetto coinvolto, in base al ruolo, ai poteri e alle funzioni che ricopre nell'ambito della Società o per conto di essa. Il sistema disciplinare si rivolge a tutti i soggetti individuati come "*destinatari*". Il sistema deve altresì applicarsi a collaboratori e terzi che si trovino nelle condizioni previste dalla norma sopra citata, i cui rapporti contrattuali/negoziati dovranno prevedere di volta in volta clausole particolari (si veda "*Allegato 2*") in caso di violazione del sistema previsto quali, a titolo di esempio, risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori, etc

L'adozione di misure disciplinari quale "risposta" sanzionatoria ad una violazione del Modello risulta autonoma rispetto ad eventuali azioni penali da parte dell'autorità giudiziaria, ed anzi rimane su un piano nettamente distinto e separato dal sistema normativo del diritto penale e amministrativo. Infatti, secondo un consolidato principio giuslavoristico, la gravità del comportamento del lavoratore e l'idoneità ad incidere sul vincolo di fiducia che lo lega all'azienda, può e deve essere valutato separatamente dall'eventuale rilevanza penale della condotta.

In considerazione di quanto sopra, il codice disciplinare applicabile ai soggetti che collaborano con la società a titolo di lavoratori dipendenti - dirigenti e non dirigenti - amministratori, collaboratori, consulenti e terzi che operino per conto o nell'ambito della medesima Società si uniformerà alle linee guida illustrate nei paragrafi seguenti.



L'avvio del procedimento disciplinare impone alla società il rispetto del principio della immediatezza della contestazione e dell'applicazione della sanzione disciplinare. Essa, tuttavia, può procedere alla contestazione immediata del presunto illecito, disponendo la sospensione del rapporto di lavoro, riservandosi di applicare la sanzione all'esito del procedimento penale.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza con il supporto delle competenti funzioni aziendali, anche con riferimento alla divulgazione del codice disciplinare ed alla adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

8.2 Misure nei confronti dei dipendenti.

Il Modello Organizzativo ed il Codice Etico della società **ASD VIRTUS CERMENATE** sono da considerarsi manifestazione del potere direttivo del datore di lavoro e, in quanto tale, la violazione delle sue previsioni da parte del personale dipendente costituisce illecito disciplinare.

Il codice disciplinare è reso pubblico mediante circolare interna ed affissione o comunicazione comunque accessibile a tutti e ciascuno dei dipendenti.

La tipologia e l'entità del provvedimento disciplinare saranno individuate tenendo conto della gravità o recidività della mancanza o del grado di colpa e valutando in particolare:

- l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, anche alla luce della prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore, verificando l'esistenza di eventuali altri simili precedenti disciplinari;
- le mansioni assegnate al lavoratore, nonché il relativo livello di responsabilità gerarchica e autonomia;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la violazione nonché la relativa posizione funzionale;
- le particolari circostanze che contornano la violazione o in cui la stessa è maturata



- la rilevanza degli obblighi violati e la circostanza che le conseguenze della violazione presentino o meno rilevanza esterna all'azienda;
- l'entità del danno derivante alla Società o dall'eventuale applicazione di sanzioni.

I provvedimenti disciplinari vengono applicati non solo in relazione alla gravità delle infrazioni, ma anche in considerazione di eventuali reiterazioni, comportando queste ultimi provvedimenti disciplinari di peso crescente, fino alla eventuale risoluzione del rapporto di lavoro.

Sul piano storico, saranno tenuti in considerazione a questo fine i provvedimenti comminati al soggetto coinvolto negli ultimi due anni.

Le sanzioni disciplinari sono irrogate secondo la procedura di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/70). In particolare, in conformità con quanto previsto dal CCNL Impianti Sportivi e Palestre (24.03.2009) le sanzioni possibili sono:

- biasimo (*richiamo*) inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- biasimo (*ammonizione*) inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- **multa** in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 116, parte terza;
- **sospensione** dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- **licenziamento** disciplinare con/senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Incorre nel *biasimo orale e/o scritto* il dipendente che violi le procedure interne di cui al Modello Organizzativo; il biasimo è sanzione applicabile al dipendente che non sia responsabile della procedura. Esso è applicabile anche in caso di violazione di divieti, purché detta violazione non sia grave. Incorre nel biasimo scritto colui che sia recidivo rispetto ai fatti appena descritti.

Incorre nella *multa* il dipendente che: a) se non responsabile della procedura interna ha più volte violato le procedure interne (ipotesi di negligenza); b) se responsabile della procedura interna abbia violato la procedura di cui è responsabile. Incorre nella multa anche colui che abbia violato i divieti la cui violazione costituisce fatto grave.

Incorre nella sanzione della *sospensione dalla retribuzione e servizio* colui che violando le procedure interne oppure violando i divieti posti dal Cod. Etico e dal Modello abbia causato un danno (patrimoniale e/o all'immagine) alla società **ASD VIRTUS CERMENATE**



Incorre nella sanzione del *licenziamento disciplinare* colui che adotti -nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio - un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo e tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal D.lgs. 231/2001. In tale comportamento si deve ravvisare il compimento di atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della società nei suoi confronti, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la società stessa.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

8.3 Misure nei confronti dei dirigenti, allenatori, preparatori atletici e calciatori.

8.3.1 Misure per i dirigenti, preparatori atletici ed allenatori.

Per i dirigenti è applicabile la disciplina dell'Accordo Collettivo FIGC - LEGA - ADISEe, in particolare, dell'art. 7.

Per gli allenatori è applicabile la disciplina di cui all'Accordo Collettivo FIGC - LEGA - AIAC ed in particolare dell'art. 22.

Per i preparatori atletici è applicabile la disciplina di cui all'Accordo Collettivo FIGC - LEGA - AIPAC e, in particolare, dell'art. 17.

I già menzionati articoli prevedono che possano essere applicate le sanzioni di:

- ammonizione scritta;



- multa;
- riduzione della retribuzione;
- risoluzione del contratto.

Per la determinazione della sanzione si applicano gli stessi presupposti e criteri indicati nel precedente paragrafo 8.2, precisando che la casistica ivi prevista per la “*sospensione della retribuzione e del rapporto*” in questa sede è richiamata per la “*riduzione della retribuzione*” e la casistica prevista per il “*licenziamento*” è richiamata per la “*risoluzione del contratto*”.

8.3.2 Misure per i calciatori.

Per i calciatori è applicabile la disciplina di cui all'Accordo Collettivo FIGC - LEGA -AIC ed in particolare dell'art. 11 che prevede che possano essere applicate le sanzioni di:

- ammonizione scritta;
- multa;
- riduzione della retribuzione;
- esclusione temporanea dagli allenamenti o dalla preparazione precampionato con la prima squadra;
- risoluzione del contratto.

Per la determinazione della sanzione si applicano gli stessi presupposti e criteri indicati nel precedente paragrafo 8.2, precisando che la casistica ivi prevista per la “*sospensione della retribuzione e del rapporto*” in questa sede è richiamata per la “*riduzione della retribuzione*” e la casistica prevista per il “*licenziamento*” è richiamata per la “*risoluzione del contratto*”.

Ovviamente per i calciatori è prevista una particolare ipotesi di sanzione, ovvero sia l'esclusione temporanea del calciatore dagli allenamenti o dalla preparazione precampionato con la prima squadra, che viene applicata allorché “*le condotte e le situazioni delineate siano tali da non consentire, senza obiettivo immediato nocumento per la società, la partecipazione del calciatore alla preparazione e/o agli allenamenti con la prima squadra, la società medesima, previa contestazione scritta al calciatore degli addebiti, può disporre in via provvisoria e diretta l'esclusione dalla detta preparazione e/o dai detti allenamenti, purché contestualmente inoltri al calciatore ed al Collegio Arbitrale, con il procedimento con rito accelerato, la relativa proposta di*



irrogazione della sanzione (salva ogni altra contestuale domanda, quali quelle di riduzione della retribuzione o di risoluzione)”.

8.4 Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci.

In caso di violazione del Modello da parte del Presidente e dei membri del CD della **ASD VIRTUS CERMENATE**, l'O.d.V. informerà l'Assemblea che provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Nel caso di sentenza di condanna anche di primo grado per i reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche, il soggetto condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV che procederà ad informarne l'PR/CD.

8.5 Misure nei confronti dei collaboratori esterni.

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta (procedure, obblighi e divieti) indicate dal presente Modello Organizzativo e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.lgs., 231/2001 potrà comportare - secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership (si veda “Allegato 2”) - la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure, anche cautelari, previste dal D.lgs. 231/2001.

8.6 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza - per negligenza ovvero imperizia - non abbia saputo individuare, e, quindi, eliminare le violazioni del Modello e, nei casi più gravi, il compimento dei reati, il Consiglio d'Amministrazione dovrà tempestivamente informare il Collegio Sindacale.

Il Consiglio direttivo procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto e di concerto con il Collegio Sindacale, gli



opportuni provvedimenti - ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa - avvalendosi, qualora si versi nell'ipotesi di lavoratore dipendente, del supporto dell'Alta Direzione. Per l'approvazione di una delibera di revoca per giusta causa di uno dei componenti l'Organismo di Vigilanza, ovvero di tutti i suoi componenti, è richiesto il voto favorevole di una maggioranza pari ai 2/3 dei membri del Consiglio.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Organismo di Vigilanza.

8.7 Violazioni ex D. Lgs. 24/2023 (Whistleblowing)

Per quanto di attinenza alle attività di cui alle previsioni del D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 ("Whistleblowing"), si rimanda al documento **"PROCEDURE DI SEGNALAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI VIOLAZIONI NORMATIVE (WHISTLEBLOWING) - Integrato del MOGC ex D.lgs. 231/2001 ed ai sensi del D.lgs. 24/2023"**.

8.8 Accertamento delle violazioni

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, in presenza di una violazione del Modello da parte dei "destinatari", l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare, spettando ad esso l'onere di accertare la fondatezza della segnalazione ricevuta e di segnalare, a sua volta, il caso agli organi sociali competenti per le conseguenti azioni.

Fatta salva la possibilità per ciascun dipendente di segnalare al proprio superiore e/o all'Organismo di Vigilanza una violazione (o presunta violazione) del Modello da parte di altri dipendenti (anche dirigenti), amministratori, collaboratori, consulenti o altri terzi, secondo le modalità precisate nel paragrafo 7.2 e nel paragrafo 8.7. che precede, i soggetti responsabili di individuare e segnalare eventuali violazioni sono i seguenti:

- gli Amministratori ed i soggetti apicali;



- ciascun Responsabile di Direzione o di Funzione, nell'ambito delle proprie mansioni di coordinamento e di gestione delle attività svolte dal personale della propria funzione;
- il Responsabile Internal Audit, nell'ambito delle proprie mansioni;
- il Dirigente Preposto, nell'ambito delle proprie attribuzioni specifiche;

Con particolare riferimento al Testo Unico sulla Sicurezza (TUS), tutti i soggetti coinvolti nel processo a norma del TUS sono responsabili di individuare e segnalare eventuali violazioni, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità connesse con la corretta applicazione della normativa, delle politiche, procedure, istruzioni e prescrizioni specifiche che compongono il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori (SGS) e l'adozione di idonee misure di sicurezza.



(Il presente documento si compone di n. 69 - sessantanove - pagine)



MODELLO ORGANIZZATIVO

SAFEGUARDING POLICY

Ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021,
dei Principi Fondamentali C.O.N.I. del 25 giugno 2023
Linee – Guida F.I.G.C. del 31 agosto 2023
della società

ASD VIRTUS CERMENATE

31 agosto 2024



NOTA

Il presente Modello è protetto da diritti di proprietà intellettuale a livello nazionale ed europeo e non può essere ceduto, estratto, copiato, utilizzato e riadattato o comunque reso servibile per altri scopi ed utilizzatori in quanto derivante da attività peritale specifica per la società.

I trasgressori saranno denunciati all'autorità competente.



INDICE

Parte I – PREMESSE

Art. 1 – Q Quadro normativo

Art. 2 – Finalità

Art. 3 – Destinatari

Art. 4 – Diritti fondamentali

Art. 5 – Doveri fondamentali

Art. 6 – Inclusività

Art. 7 – Adesione

Art. 8 – Aggiornamento

Parte II – PRINCIPI DI TUTELA DEI MINORI E DI PREVENZIONE

Art. 9 – Quadro di riferimento

Art. 10 – Comportamenti rilevanti

Art. 11 – Rischi

Art. 12 – Principi di prevenzione

A. Protocolli per la tutela dei minori

- SELEZIONE DEGLI OPERATORI
- IMPIEGO DEGLI OPERATORI
- LUOGHI
- MATERIALE FOTO/VIDEO E SICUREZZA ONLINE
- COLLABORAZIONI, PARTNERSHIP E SPONSORIZZAZIONI
- SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE

Art. 13 – Segnalazioni a tutela dei minori

PARTE III – SISTEMA DI PREVENZIONE PER ABUSI, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONI

Art. 14 – Tipologie di comportamento rilevanti

Art. 15 – Aree e valutazione del rischio



Protocolli di prevenzione:

- B. PROTOCOLLO PER I COMPORAMENTI DEI TESSERATI**
- C. PROTOCOLLO PER LA SELEZIONE E L'IMPIEGO DEL PERSONALE**
- D. PROTOCOLLO PER L'UTILIZZO DEGLI SPAZI E DEI LUOGHI**
- E. PROTOCOLLO PER LE ATTIVITÀ E LE MANIFESTAZIONI SPORTIVE**
- F. PROTOCOLLO PER L'ORGANIZZAZIONE DELLE TRASFERTE**

Parte IV – SISTEMA DI SEGNALAZIONE

Art. 16 – Obbligo di segnalazione

Art. 17 – Modalità di segnalazione

Parte V – SISTEMA DEI CONTROLLI

Art.18 – Quadro generale

Art. 19 – Safeguarding Officer Societario

Art. 20 – Procedure di controllo e verifica

Art. 21 – Rendicontazione e formazione

Parte VI – SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI

Art. 22 – Comportamenti sanzionabili

Art. 23 – Sanzioni nei confronti di tesserati e dei collaboratori retribuiti

Art. 24 – Sanzioni nei confronti dei tesserati e dei collaboratori volontari

Parte VII – SISTEMA INFORMATIVO E ALTRE MISURE

Art. 25 – Pubblicazione

Art. 26 – Pubblicità

Parte VIII – TUTELA DELLA PRIVACY

Art. 27 – Privacy



ALLEGATI

- A. “Policy per la tutela dei minori” del Settore Giovanile e Scolastico della Federazione Italiana Giuoco Calcio**
- B. Riferimenti delle fattispecie del Codice penale validi ratione temporis**





PARTE I – PREMESSE

Art. 1 – Quadro normativo

La ASD VIRTUS CERMENATE (di seguito “società”) adotta il presente “Modello Organizzativo e di Controllo dell’Attività Sportiva SAFEGUARDING POLICY” (di seguito “Modello Organizzativo” oppure semplicemente “Modello”) con riferimento all’art. 16 del D.lgs. 39 e dell’art. 33 del D.lgs. n. 36 entrambi del 28 febbraio 2021 e successive modificazioni nonché dei Principi Fondamentali del C.O.N.I. del 25 giugno 2023 e delle Linee-Guida della Federazione Italiana Giuoco Calcio (di seguito “F.I.G.C.”) del 31 agosto 2023 nonché delle disposizioni emanate in materia dalla U.E.F.A e dalla F.I.F.A. Il Modello si conforma ai principi della “Policy per la tutela dei minori”¹ del Settore Giovanile e Scolastico della F.I.G.C. e si integra ai processi ed alle indicazioni di cui alla “Policy di Tutela dei Minori” e alla Guida tecnica “La tutela dei Bambini e Giovani nello sport” del Settore Giovanile e Scolastico della F.I.G.C. nonché alle policy ed alle azioni di cui alla “Strategia di Sostenibilità” della F.I.G.C., nonché a tutte le norme e le attività in tale senso definite dagli organi federali competenti (Codice di Giustizia ed organi connessi in primis), dalle Leghe e da tutte le Componenti.

Nel dettato normativo il Modello è posto a presidio, nell’ambito dell’attività sportiva della società, della tutela dei minori e della prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal D. Lgs. n. 198 dell’11 aprile 2006 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

¹ Consapevole dell’importanza della policy per la tutela minori, la FIGC si è impegnata, insieme a U.E.F.A. e Terre des Hommes, per ideare uno strumento per favorirne l’attuazione sul territorio. Con questo scopo è nata, nel 2021, la *piattaforma unica nazionale* dedicata a tutti coloro che operano nel calcio giovanile. Il portale rappresenta il raccoglitore ufficiale di tutte le notizie e strumenti creati attorno alla policy di tutela minori, che diventano così facilmente accessibili. La piattaforma è anche un utile canale per la FIGC per tenersi in contatto con le realtà territoriali e regionali. Il feedback di tutti i soggetti coinvolti è fonte di preziose indicazioni che il Settore Giovanile e Scolastico utilizza per perfezionare l’approccio e gli strumenti di tutela dei minori. Un’efficace implementazione della policy è possibile solo a seguito di una corretta informazione e formazione di tutti i soggetti coinvolti sul tema della tutela dei minori. Essere consapevoli dei propri diritti, essere informati su cosa si configuri come abuso ed essere pronti ad agire di conseguenza, oppure a mettere in atto una corretta valutazione dei rischi e le giuste azioni preventive, sono condizioni indispensabili all’applicazione della policy a livello locale. Per questo motivo, sulla piattaforma si trovano un glossario con le definizioni di abuso (fisico o psicologico) e gli strumenti in vigore per prevenirlo o segnalarlo (codici di condotta, norme di comportamento in trasferta, policy di tutela, approfondimenti a tema privacy e social media). Cfr. 003 (www.figc.it).



Il presente Modello disciplina le procedure e le misure di prevenzione e di contrasto di ogni condotta di abuso, di violenza e di discriminazione, comunque consumata in ogni forma, anche omissiva.

Il presente Modello è stato realizzato secondo i principi “*risk-based*” con specifica attività di valutazione dei rischi nei comportamenti rilevanti nelle aree sensibili e definizione di protocollo specifici per la prevenzione dei reati.

Il Modello si integra nel sistema di prevenzione di cui fa parte il Codice di Comportamento SFEGUARDING POLICY, a cui si rimanda nel dettaglio.

Il presente Modello è integrato con il Modello Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, con il Codice Etico ad esso collegato nonché con il Codice di Segnalazione degli Illeciti “Whistleblowing” di cui al D.lgs. 24/2023 di cui la società è dotata e che qui si danno per recepiti e funzionalmente collegati ove richiamati.

Art. 2 - Finalità

La società promuove una cultura ed un ambiente inclusivo al fine di assicurare la dignità ed il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, con particolare attenzione ai minori. L'attività sportiva e gestionale della società deve garantire uguaglianza ed equità, valorizzare la diversità e la tutela dell'integrità fisica di tutti i tesserati.

La società adotta ogni misura necessaria per favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale degli atleti e delle atlete, la loro effettiva partecipazione all'attività sportiva nonché la piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

Art. 3 - Destinatari

Destinatari del presente Modello sono tutti i tesserati della società, a qualunque titolo e qualifica, nonché chiunque partecipi, con qualsiasi funzione o titolo, all'attività della società.

Ai fini del presente Modello assumono rilievo le condotte tenute nell'ambito dell'attività sportive della società e di quelle ad esse connesse e strumentali.

Le condotte di abuso, violenza e discriminazione indicate nei successivi artt. 10 e 14 sono rilevanti a prescindere dalle modalità con cui esse sono consumate, sia di persona che mediante modalità



informatiche, su web e/o con sistemi di messaggistica, e-mail, social network, blog, sistemi di intelligenza artificiale e qualunque altra tecnologia informatica.

Il presente Modello si presume conosciuto e impegna tutti i soggetti destinatari e quanti assumono rapporti o relazioni, di qualsiasi tipo ed anche al di fuori dell'attività sportiva e organizzativa, al rigoroso rispetto delle prescrizioni in esso contenute ed in quelle richiamate.

Art. 4 - Diritti fondamentali

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

- a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
- alla tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva;
- a che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo.

Art. 5 – Doveri fondamentali

Le società e i tesserati, nello svolgimento delle attività sportive, sono tenuti ad uniformare i propri comportamenti alle seguenti finalità:

- a) creare un ambiente sano, sicuro e inclusivo per tutti i soggetti coinvolti;
- b) riservare ad ogni tesserato adeguata attenzione, impegno, rispetto e dignità;
- c) 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 potestà genitoriale o al responsabile tecnico/allenatore del minore e al *Safeguarding Officer Societario*;
- d) programmare allenamenti adeguati nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'atleta, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
- e) prevenire, durante gli allenamenti collegiali, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e di controllo;



- f) evitare apprezzamenti, commenti e valutazioni che possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona, anche se strettamente inerenti alla prestazione sportiva;
- g) rimuovere gli ostacoli che impediscono l'espressione delle potenzialità degli atleti o la realizzazione di un ambiente sportivo sano, sicuro e inclusivo;
- h) prevenire concretamente i rischi di abuso, violenza e discriminazione, tenendo conto delle caratteristiche della società e delle persone tesserate, in particolare se minori;
- i) assicurare la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile e delle specificità di ogni disciplina sportiva.

Art. 6 - Inclusività

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

La società si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive e/o soggetti terzi a garantire il diritto allo sport agli atleti con disabilità fisica o intellettuale-relazionale, integrando i suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o società sportive, nel gruppo di atleti tesserati per la società loro coetanei.

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

Il Safeguarding Officer Societario si occuperà dell'ottimale gestione di tutti i processi sopra descritti al fine di rendere concreta l'azione della società nel campo dell'inclusività nell'attività sportiva di tutti i soggetti, a vario titolo vulnerabili o svantaggiati.



Art. 7 - Adesione

Coloro che prendono parte, a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo, all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei tesserati e delle tesserate.

Anche laddove non sia espressamente sottoscritto il relativo specifico impegno, con la sottoscrizione del tesseramento e di qualsiasi contratto o rapporto con la società, tutti i tesserati e collaboratori, a vario titolo e funzione, danno adesione al rispetto delle presenti norme e di quelle richiamate, compresa anche l'accettazione del quadro dei controlli e di quello disciplinare.

Gli atleti, i tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere e conformare il proprio comportamento alle indicazioni ed alle prescrizioni contenute nel presente Modello, nel Codice di Comportamento "Safeguarding Policy" della società, nella "Policy di tutela dei minori" del Settore Giovanile e Scolastico della Federazione Italiana Giuoco Calcio e tutti di documenti richiamati in premessa.

Art. 8 - Aggiornamento

La responsabilità per le attività di attuazione della "Safeguarding Policy" (Modello, Codice di Comportamento ed atti conseguenti) resta in capo alla società.

La presente policy è un documento non statico che dovrà essere riesaminato ed eventualmente aggiornato periodicamente.

Oltre all'obbligo di legge - cadenza quadriennale - ed in conformità con emendamenti ed aggiornamenti predisposti dal C.O.N.I. e dalla F.I.G.C. sulla documentazione posta, la società provvederà a svolgere ogni anno una valutazione, anche sulla scorta della relazione del Safeguarding Officer Societario, al fine di colmare eventuali lacune nell'attuazione della policy, ridurre i rischi e risolvere le problematiche riscontrate.



PARTE II – PRINCIPI DI TUTELA DEI MINORI E DI PREVENZIONE

Art. 9 – Quadro di riferimento

Nella definizione, sul piano concettuale ed operativo, del quadro di prevenzione dei minori, questo Modello, per quanto non espresso, si integra e fa integrale rimando alle previsioni ed alle prescrizioni della “Policy di tutela dei minori” del Settore Giovanile e Scolastico F.I.G.C. più volte richiamata in premesse ed allegato (Allegato A).

In particolare, parallelamente al canale di segnalazione attivata dalla società (vedi infra), si segnala la possibilità di usufruire della “piattaforma” del Settore Giovanile e Scolastico della F.I.G.C., come di seguito meglio individuata.

La “tutela dei minori” è definita come il complesso di regole di comportamento volte a garantire che il calcio sia un’esperienza sicura, positiva e divertente per tutti i bambini e per tutti i ragazzi e che i minori siano posti al sicuro da eventuali pericoli o abusi quando sono coinvolti, a qualsiasi titolo, nel gioco del calcio.

Le azioni di sensibilizzazione e di prevenzione sono finalizzate a ridurre le possibilità di pericolo o danno, consentendo la possibilità di attivare, con la segnalazione, un intervento efficace in reazione ad ogni evento di abuso, supportando, tutelando e proteggendo il minore coinvolto. Ciò riflette la necessità di promuovere gli interessi dei minori e rispettare sia le norme internazionali sia la legislazione nazionale, in particolare per quanto riguarda la potenziale violazione delle norme in materia di diritto penale.

I bambini e i ragazzi sono al sicuro e possono prendere parte alle attività soltanto in un ambiente inclusivo e libero da tutte le forme di abuso o danno.

La “Policy di tutela dei minori” del S.G.S. della F.I.G.C. è un insieme di regole e di strumenti incentrati, secondo quanto previsto a livello UEFA, su cinque obiettivi o aree di intervento. Il raggiungimento di tali obiettivi è fondamentale sia per la promozione della tutela dei minori sia per un più completo e diffuso rispetto dei valori del calcio. Di seguito i cinque obiettivi: 1) implementare la policy e gettare le basi per un diffuso intervento nell’ambito della tutela dei minori; 2) garantire lo studio, l’elaborazione e l’adozione di strumenti e procedure efficaci; 3) sensibilizzare e formare sulle tematiche relative agli abusi e alla tutela dei minori; 4) fare gioco di squadra per l’individuazione e la segnalazione di



problemi, rischi e pericoli; 5) misurare, attraverso analisi, feedback e indicatori, il successo e l'efficacia delle iniziative e degli strumenti impiegati nell'ambito della tutela dei minori.

Art. 10 – Comportamenti rilevanti

Gli abusi, i danni e le questioni relative alla tutela dei minori non rientrano in una facile classificazione, in quanto in ogni occasione possono rappresentarsi, in sovrapposizione o compresenza, più e diverse tipologie.

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti per la tutela dei minori:

- **abuso psicologico:** qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- **abuso fisico:** qualunque condotta consumata 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 l'integrità psicofisica del tesserato. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. 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:** qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere 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:** 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 realizzare condotte



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

- **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 modello, 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;
- **incuria:** la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- **abuso di matrice religiosa:** 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 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);
- **comportamenti discriminatori:** qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socioeconomico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Il danno, in qualunque modalità si manifesti, comporta genericamente la compromissione della sicurezza e del benessere del bambino. Tale circostanza può essere la conseguenza di un abuso consapevole da parte di un soggetto, ma può anche essere dettata da una formazione carente e fallace



che rende tale soggetto privo delle conoscenze e delle competenze necessarie a adempiere alle sue responsabilità.

Anche se i problemi relativi alla tutela dei minori coinvolgono generalmente soggetti adulti, i minorenni possono a loro volta rendersi protagonisti di atti di abuso o maltrattamento.

Art.11 - Rischi

Esistono diverse situazioni molto specifiche in cui possono verificarsi danni o abusi nel calcio:

- lesioni fisiche: pur considerando che, come in ogni sport, il calcio contempra il rischio di lesioni fisiche e infortuni, l'eccessivo desiderio di raggiungere il successo e ottenere una vittoria può comportare una pressione nei confronti dei bambini e dei ragazzi che vengono spinti oltre ciò che sarebbe appropriato e ragionevolmente esigibile, tenuto conto dell'età e dell'abilità. Questo può determinare l'insorgere o l'aggravarsi di infortuni o patologie.
- pressioni sulla prestazione: sottoporre i calciatori e le calciatrici ad una pressione eccessiva, nell'intento di raggiungere il successo o di mettersi in mostra, può essere dannoso da un punto di vista psicologico, emotivo e fisico.
- cura della persona: la condivisione di luoghi (spogliatoi e docce) e tutte quelle situazioni che implicano uno stretto contatto fisico (fisioterapia e trattamenti medici) possono offrire opportunità di bullismo, di scattare fotografie o effettuare riprese non appropriate e autorizzate o possono in qualche modo favorire un abuso, soprattutto sessuale.
- trasferte, viaggi e pernotti: tali occasioni presentano numerosi rischi potenziali, tra cui supervisione inadeguata, allontanamento dei minori, accesso all'alcool o a inadeguati contenuti reperibili in tv o sul web, problemi relativi all'uso dei social media e possibilità che si verifichi un abuso, con particolare riferimento all'abuso sessuale.
- operatori e rapporti personali: in un contesto ambientale in cui le relazioni interne al gruppo-squadra sono certamente un aspetto importante e positivo del calcio, bambini e ragazzi sviluppano relazioni strette e di profonda fiducia con i loro allenatori. Questi hanno spesso un ruolo significativo nella vita dei giovani atleti, soprattutto se questi ultimi non hanno relazioni sane e positive con altri adulti. Tuttavia, mentre molti allenatori costruiscono a loro volta relazioni positive nell'interesse dei minori loro affidati, possono riscontrarsi dei casi in cui



l'autorità di tali soggetti e la fiducia in loro riposta possono diventare potenzialmente dannosi per i bambini e per i ragazzi e divenire fonte di abuso.

Art. 12 – Principi di prevenzione

Il calcio deve essere un'esperienza sicura, positiva e divertente per tutti i calciatori e per tutte le calciatrici. Tutti i calciatori e tutte le calciatrici hanno pari diritto alla tutela, alla protezione, alla promozione del loro benessere e alla partecipazione alle attività, indipendentemente dalla loro età, sesso, orientamento sessuale, etnia o background sociale, religione e livello di abilità o disabilità.

Tutte le azioni realizzate nell'ambito della tutela dei minori devono perseguire il migliore interesse per i bambini e i ragazzi. Anche i minori stessi possono giocare un ruolo importante, fornendo un contributo attivo per la loro tutela e quella degli altri bambini e ragazzi, sebbene la responsabilità ultima resti in capo agli adulti.

Le misure di tutela devono essere inclusive e non discriminatorie, considerando che alcuni bambini (si pensi a quelli con disabilità) possono essere maggiormente a rischio di abuso. Trasparenza e apertura sono essenziali per quanto riguarda la tutela dei minori.

Il tema della tutela e della protezione dei minori deve essere affrontato con serietà e professionalità. Abusi e danni possono verificarsi più frequentemente quando il personale, i volontari, gli operatori sportivi, i bambini, i ragazzi e le famiglie non sono sufficientemente preparati e informati. Se necessario, devono essere attuate misure di tutela che arrivino fino al rinvio della gestione della casistica alle forze dell'ordine e alle agenzie/associazioni di protezione dei minori. La tutela dei minori è una responsabilità comune che deve essere affrontata in sinergia con tutti i soggetti potenzialmente coinvolti.

È necessario mantenere la riservatezza dei dati personali delle persone coinvolte (compreso il nome della persona che segnala l'abuso, il minore vittima dell'abuso e il presunto autore dell'abuso). Tali informazioni, posto il rispetto delle vigenti normative in materia in tutte le azioni intraprese, non devono essere divulgate, a meno che ciò non sia necessario per la trasmissione di indicazioni che abbiano come scopo quello di garantire la tutela del minore (ad es. laddove si configuri un'ipotesi di reato).



Tutte le azioni intraprese devono muoversi in un contesto di legalità e rispettare tutte le normative vigenti.

Il Safeguarding Officer Societario e quanti più operatori siano delegati alla tutela dei minori sono tenuti a proseguire la loro formazione, partecipando ad incontri o corsi impartiti dalla F.I.G.C. oppure anche da altri enti e soggetti che consentano di approfondire le conoscenze in materia.

Nell'ambito delle sezioni che riguardano aspetti ed attività legate alla tutela dei minori, questi possono essere variamente indicati (bambini/bambine o ragazzi/ragazze) ma sempre riferendosi al più vasto spettro sia a livello di età che di sesso.

SEZIONE A - PROTOCOLLO PER LA TUTELA DEI MINORI

∇ *Valutazione rischio: alto*

Υ *Norme di comportamento:*

Nel presente protocollo sono individuate le seguenti aree di rischio ed i conseguenti comportamenti prescritti a fini preventivi.

▪ **SELEZIONE DEGLI OPERATORI**

Le procedure dovranno garantire che i candidati siano idonei ad operare nell'ambito dell'attività giovanile e a diretto contatto con minori.

Si rende necessario:

- prevedere un dettagliato profilo per la figura in oggetto (abilità, conoscenze e competenze);
- attivare il sistema di reclutamento per conoscenza personale e/o manifestazione di interesse e/o candidature spontanee;
- raccogliere puntuali informazioni documentali quali curriculum vitae e professionale, attestati di abilitazione e di qualifica oppure lettere di segnalazione/raccomandazione;
- esperire contatti con altre società, dirigenti oppure operatori collegati a precedenti esperienze del soggetto candidato interessato;



- acquisire documentazione – anche in autocertificazione - “antipedofilia” e casellario giudiziale e qualunque attestazione di legge legata alla posizione giudiziale del candidato per qualsiasi reato che incida sulla affidabilità morale e professionale;
- svolgere un colloquio per una valutazione personale;
- acquisire una breve relazione sul programma ed i principi di intervento che il candidato intende attuare nel ruolo;
- attivare un periodo di prova se necessario e possibile.

Per impedire a soggetti non idonei di lavorare con bambini e ragazzi, nessun operatore sportivo deve essere impegnato nelle attività prima che vengano portate a termine tutte le verifiche necessarie e prima che venga acquisita tutta la documentazione richiesta.

L’iter si concluderà con un momento formativo-informativo sulle tematiche relative alla tutela dei minori. Nel periodo di formazione può essere previsto lo svolgimento di attività sotto la supervisione di altro soggetto.

La documentazione relativa all’iter di selezione deve essere debitamente conservata in modo tale che sia possibile consultare tutti i dati dei profili selezionati ma anche i dati relativi alla selezione stessa. Queste informazioni devono essere archiviate e conservate nel rispetto della vigente normativa in tema di privacy e tutela dei dati personali.

▪ **IMPIEGO DEGLI OPERATORI**

Deve essere vietato, in linea generale e salvo specifiche circostanze, che sia coinvolto un solo operatore sportivo nello svolgimento di un’attività che coinvolga minori, disponendo sempre l’impiego di almeno due adulti.

Stante le difficoltà che potrebbero riscontrarsi nell’adempiere a questa previsione, le attività con bambini e ragazzi devono sempre svolgersi in luoghi aperti, ad accesso libero e dove l’osservazione di quanto proposto sia sempre agevole. Le attività in gruppo devono sempre essere preferite rispetto a lavori individuali che coinvolgono un solo minore e un adulto.

Il numero di operatori sportivi deve sempre essere tale da garantire un’adeguata supervisione degli atleti, tenuto conto del contesto, dell’età e della abilità dei bambini e dei ragazzi coinvolti. Salvo motivata ed adeguata rimodulazione, si deve fare preferibile riferimento ad un rapporto adulto/minore



che, secondo le indicazioni del Settore Giovanile e Scolastico della F.I.G.C., contempli 1 adulto per 10 bambini dai 13 ai 18 anni, 1 adulto per 8 bambini dai 9 ai 12 anni, 1 adulto per 6 bambini dai 5 agli 8 anni e 1 adulto per 3 bambini di età pari o inferiore a 4 anni.

In caso di assistenza sanitaria (ad es. visita medica, assistenza post infortunio, trattamento fisioterapico) i minori hanno diritto alla presenza di un coetaneo o di un adulto da loro designato che affianchi il medico o l'operatore sanitario che sta somministrando l'assistenza o il trattamento.

Per la raccolta di campioni antidoping è necessario che gli atleti minorenni di età pari o superiore a 14 anni e in ogni caso i genitori o tutori o rappresentanti legali devono essere informati circa la loro selezione per la sottoposizione al controllo antidoping in presenza di un adulto e possono scegliere di essere accompagnati da un operatore sportivo nel corso di tutte le procedure di raccolta dei campioni. È vietato assistere bambini e ragazzi nelle attività personali di cure personali da parte degli operatori sportivi. In caso di impedimento deve farsi carico dell'assistenza sempre un genitore, il tutore o altro soggetto da questi autorizzato, possibilmente dello stesso sesso.

▪ LUOGHI

Spogliatoi, docce e tutti gli ambienti di pertinenza devono essere sorvegliati, così come l'accesso agli stessi, al fine di garantire la privacy dei minori. Solo gli adulti responsabili della supervisione dei minori devono avere accesso all'area spogliatoi.

Per consentire l'accesso conforme a tali aree devono essere definite modalità specifiche per:

- impedire la presenza di soggetti non autorizzati, tesserati con la società e coinvolti con le attività di pertinenza;
- consentire la presenza per lo stretto necessario all'adempimento della funzione svolta;
- non consentire la presenza di soggetti se vi è, da parte di minori o degli operatori, la segnalazione di non gradimento;

Nel caso di utilizzo di strutture ricettive in occasioni di trasferte con previsione di pernottamento, è vietato che al minore venga assegnata una camera in condivisione con un operatore sportivo o un dirigente. Ciò a meno che non vi sia legame di parentela e salve particolari e comprovate esigenze e nulla osta da parte di genitori o tutori.



Per la gestione delle attività di ricezione/rilascio del minore in occasione delle attività sportive (allenamenti e gare) e delle manifestazioni societarie, è necessario predisporre una procedura che preveda necessariamente: a) l'individuazione di momenti orari ampiamente condivisi con gli operatori ed i genitori; b) l'individuazione con identità e riferimenti del soggetto incaricato del rilascio ad inizio attività e, soprattutto, del ricevimento a fine attività del minore con la possibilità di variazione; c) la disponibilità di un operatore della società che si accerti del corretto ricevimento/rilascio; d) l'assenza di soggetti terzi estranei al contesto societario ed al minore interessato nei luoghi di ricevimento/rilascio; e) il divieto di rilascio del minore a soggetto non censito e la verifica presso i genitori del ricevimento da soggetti non censiti.

Nel caso di viaggi che non prevedano la possibilità di accompagnamento da parte del genitore, andrà obbligatoriamente acquisita una specifica autorizzazione sottoscritta dal genitore o dal tutore che autorizzi il viaggio o la presa in carico del minore.

Nelle occasioni in cui siano previsti visitatori o spettatori all'attività sportiva ed agli eventi societari, la società deve dare grande e preventiva diffusione non solo della "Safeguarding Policy" ma anche del regolamento d'uso delle strutture, acquisendone presa visione ed accettazione.

Ai visitatori e agli spettatori (compresi eventuali giornalisti/addetti stampa o comunicazione) non è mai consentito rimanere da soli con bambini e ragazzi ed è sempre necessaria la presenza di un supervisore, salvo l'adulto coinvolto non sia un parente del minore.

La sicurezza e il benessere dei bambini non devono essere compromessi nei rapporti con soggetti esterni come visitatori o spettatori. Informazioni private come contatti o indirizzi dei minori non devono essere forniti a tali soggetti.

▪ **MATERIALE FOTO/VIDEO E SICUREZZA ONLINE**

Per la produzione, detenzione e/o acquisizione di materiale fotografico o video che ritragga un minore è sempre necessario acquisire la relativa liberatoria sottoscritta dai genitori o dai tutori al fine di poter conservare e/o utilizzare tale materiale prodotto, ma solo per finalità informative e promozionali dell'attività sportiva societaria.

Le immagini che risultino essere offensive o che potrebbero determinare una situazione di imbarazzo o di sfruttamento (per esempio quelle in cui il minore è ritratto non completamente vestito) non



devono mai essere acquisite o divulgate o condivise. La società deve sempre acquisire specifica autorizzazione (liberatoria) dando informazione della procedura grazie alla quale, in ogni caso, il minore che abbia compiuto 14 anni che si senta offeso dalla pubblicazione di materiale riferito alla sua persona ovvero i genitori o i tutori o i legali rappresentanti possano inoltrare una richiesta di oscuramento, rimozione o blocco di qualsiasi dato personale del minore diffuso in rete al responsabile della pubblicazione e/o condivisione. In caso di perdurante inerzia, è fatta salva la facoltà di avviare la procedura di segnalazione.

La società, al fine della valutazione del rischio circa l'influenza dell'uso delle tecnologie e dei media sulla tutela e sulla sicurezza dei minori ed al fine di adottare le misure necessarie per la riduzione di eventuali rischi, si conformerà alle indicazioni ed alle policy del Settore Giovanile e Scolastico della F.I.G.C. sull'uso appropriato della tecnologia (internet, telefoni cellulari, social media, ecc.).

Qualora i minori abbiano libero accesso a internet presso strutture nelle quali sono in svolgimento attività o eventi, per quanto tecnologicamente possibile e consentito, la società inibirà – o chiederà che chi ne ha responsabilità operi in tal senso – l'accesso a materiale non idoneo o offensivo.

La società dovrà bloccare o chiedere la disattivazione dell'accesso ai siti internet che promuovano l'abuso su minori o che contengano immagini o informazioni potenzialmente dannose per i minori, sia sui dispositivi dei minori che su quelli di tutti gli operatori ed i dirigenti impegnati con essi. Qualora dovessero essere ricevuti via web materiali offensivi o messaggi inappropriati non richiesti, il soggetto destinatario tesserato della società, dovrà senza indugio procedere alla segnalazione al *Safeguarding Officer Societario*, a cui spetteranno le attività conseguenti.

▪ **COLLABORAZIONI, PARTNERSHIP E SPONSORIZZAZIONI**

La società deve porre grande attenzione alla tutela dei minori in tutte le relazioni che vengono instaurate per l'organizzazione e lo svolgimento delle attività, siano esse con associazioni, agenzie o aziende. Negli accordi stipulati devono essere inclusi riferimenti specifici (clausole) alla tutela dei minori e alla relativa policy.

Qualora dovessero sorgere dei dubbi circa l'affidabilità di soggetti terzi coinvolti nell'attività per quanto riguarda la tutela dei minori, dovranno essere poste clausole – anche risolutive – che consentano di accertare e risolvere eventuali problematiche anche di concerto con tali soggetti.



▪ SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE

Tutti coloro i quali sono impegnati nelle attività della società come operatori sportivi, siano essi collaboratori o membri degli staff, nonché comunità, famiglie, bambini e ragazzi devono essere informati circa i contenuti della presente “*Safeguarding Policy*” e messi nelle condizioni di riconoscere e segnalare situazioni di violazione dei codici di condotta o di abuso.

La società, attraverso iniziative formative e continue azioni di contatto con tutti i soggetti interessati, provvederà a rendere fruibili i contenuti della policy dedicata alla tutela dei minori (sia online che offline).

In particolare, la società intraprenderà in ogni stagione sportiva azioni ed iniziative – anche mediante diffusione di materiali e contenuti ad hoc fruibili dai minori con linguaggio e format specifici – finalizzate ad aumentare la consapevolezza dei bambini e dei ragazzi circa le tematiche trattate nella policy e sui modi in cui si può contribuire a rendere sicura la pratica sportiva e il gioco del calcio.

Tutti gli adulti hanno il diritto e il dovere di richiedere chiarimenti, approfondimenti e consigli sugli argomenti trattati e sugli altri strumenti per la tutela dei minori. Il *Safeguarding Officer Societario* e tutti gli operatori della società devono essere disponibili ad essere il primo punto di contatto per tali richieste.

La società provvederà a conservare tutti i documenti prodotti e le registrazioni di tutti gli eventi ed i webinar e di tutti gli interventi formativi, ivi inclusa la relativa programmazione in modo tale che tutti i contenuti siano sempre accessibili e fruibili dai soggetti autorizzati.

Art. 13 – Segnalazioni a tutela dei minori

Nel caso di coinvolgimento di un minore, la segnalazione andrà indirizzata al *Safeguarding Officer Societario* – così come indicato agli artt. 16 e 17 che seguono – e/o seguendo i rimedi offerti dalla procedura di cui alla “*Policy di tutela dei minori*” del settore Giovanile e Scolastico della F.I.G.C.

In quest’ultimo caso, tutte le segnalazioni, le indagini e la gestione delle problematiche relative alla tutela dei minori devono rispettare le norme adottate dalla policy del Settore Giovanile e Scolastico della F.I.G.C. richiamate nonché alla vigente normativa in materia. Qualora venga presa in considerazione la possibilità di indirizzare il minore verso soggetti esterni – quali medici o psicologi -



al fine di ottenere tutela e protezione, il quadro normativo e i prioritari interessi del minore devono sempre essere presi in considerazione.

I rinvii alle autorità locali per la protezione dei minori e alle forze dell'ordine devono essere presentati secondo le modalità e nelle forme previste dalla normativa vigente.

La piattaforma realizzata da F.I.G.C. consentirà di effettuare delle segnalazioni circa violazioni dei codici di condotta, maltrattamenti o abusi, anche in forma anonima. Le segnalazioni potranno essere effettuate direttamente al Settore Giovanile e Scolastico, con ampia garanzia di riservatezza del processo e dei documenti ai quali dovesse avere accesso nel corso dell'espletamento delle procedure richieste.

Se i fatti portati a conoscenza attraverso le segnalazioni non vengono comprovati non è possibile intraprendere azioni sanzionatorie nei confronti del soggetto che ha effettuato la segnalazione rivelatasi infondata a meno non si configuri un comportamento in altro modo dannoso da parte di tale soggetto.

Tutti i documenti o gli atti acquisiti a seguito o contestualmente alla segnalazione devono essere conservati secondo la vigente normativa in materia e trattati con la massima discrezione da parte dei delegati incaricati. Tutte le segnalazioni devono essere prese in carico. È altresì necessario fornire adeguata a risposta a tutti gli esposti secondo quanto stabilito nella policy.



PARTE III – SISTEMA DI PREVENZIONE PER ABUSI, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONI

Art. 14 – Tipologie di comportamento rilevanti

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- **abuso psicologico:** qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- **abuso fisico:** qualunque condotta consumata 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 l'integrità psicofisica del tesserato. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. 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:** qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere 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:** 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 attuare condottesessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati



- **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 modello, 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;
- **incuria:** la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- **abuso di matrice religiosa:** 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 ai buoni costumi;
- **bullismo e 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);
- **comportamenti discriminatori:** qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socioeconomico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

I comportamenti rilevanti possono verificarsi in qualsiasi forma e modalità, comprese quelle di persona e tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e blog. Nell'allegata tabella (Allegato B) sono dettagliati i riferimenti *ratione temporis* nel Codice penale.



Art. 15 – Aree e valutazioni di rischio

Nel quadro della gestione dell'attività sportiva e di quella organizzativa da parte della società, si individuano le seguenti aree di rischio:

- comportamenti dei tesserati (allenatori, dirigenti e staff; genitori ed accompagnatori; calciatori e calciatrici);
- selezione del personale;
- spazi luoghi di attività societaria;
- attività e manifestazioni sportive;
- trasferte.

Nel quadro di prevenzione apprestato dal presente Modello ed al fine di favorire gli obiettivi della “*Safeguarding Policy*” della società, per ciascuna area sopra individuata si definiscono di seguito specifici protocolli di prevenzione.

Per ciascuna area sono di seguito individuati e predisposti specifici “**protocolli di prevenzione rischio**”. Questi sono calibrati attraverso una specifica attività valutativa (*risk assesment*) e graduati a secondo la seguente scala:

- rischio basso
- rischio medio
- rischio alto



PROTOCOLLI DI PREVENZIONE

SEZIONE B - PROTOCOLLO PER I COMPORTAMENTI DEI TESSERATI

∇ **Valutazione rischio: alto**

Υ **Norme di comportamento:**

▪ **COMPORTAMENTI DEGLI ALLENATORI, DIRIGENTI E COMPONENTI DELLO STAFF**

Si fa riferimento e richiamo integrale alle previsioni ed agli impegni dei comportamenti previsti dall'art. 16 comma 1 del Codice di Comportamento "Safeguarding Policy" della società.

▪ **COMPORTAMENTI DELLE FAMIGLIE DEGLI ACCOMPAGNATORI**

Si fa riferimento e richiamo integrale alle previsioni ed agli impegni dei comportamenti previsti dall'art. 16 comma 2 del Codice di Comportamento "Safeguarding Policy" della società.

▪ **COMPORTAMENTI DEI CALCIATORI E DELLE CALCIATRICI**

Si fa riferimento e richiamo integrale alle previsioni ed agli impegni dei comportamenti previsti dall'art. 16 comma 3 del Codice di Comportamento "Safeguarding Policy" della società.

SEZIONE C - PROTOCOLLO PER LA SELEZIONE E L'IMPIEGO DEL PERSONALE

∇ **Valutazione rischio: alto**

Υ **Norme di comportamento:**

Con il medesimo protocollo previsto per gli operatori addetti alle attività che coinvolgono i minori – qui richiamato ed a cui si rimanda – la società, nell'ambito dell'assegnazione di un incarico di qualsiasi tipo, deve procedere all'acquisizione delle idonee certificazioni rilasciate da parte delle autorità competenti relative ai precedenti penali. In caso di incarichi entrati in vigore prima dell'adozione del presente Modello, la società procede ad acquisire tali certificazioni per tutti i suoi collaboratori.

Ogni collaboratore, dirigente, socio e volontario che svolge la propria attività per la società a qualsiasi titolo deve visionare e sottoscrivere il presente Modello ed il Codice di Comportamento "Safeguarding Policy", rispettandone ogni singola parte.



Le procedure dovranno garantire che i candidati siano idonei ad operare per la società ed in particolare si rende necessario:

- prevedere un dettagliato profilo per la figura in oggetto (abilità, conoscenze e competenze);
- attivare il sistema di reclutamento per conoscenza personale e/o manifestazione di interesse e/o candidature spontanee;
- raccogliere puntuali informazioni documentali quali curriculum vitae e professionale, attestati di abilitazione e di qualifica oppure lettere di segnalazione/raccomandazione;
- esperire contatti con altre società, dirigenti oppure operatori collegati a precedenti esperienze del soggetto candidato interessato;
- acquisire documentazione – anche in autocertificazione - “antipedofilia” e casellario giudiziale e qualunque attestazione di legge legata alla posizione giudiziale del candidato per qualsiasi reato che incida sulla affidabilità morale e professionale;
- svolgere un colloquio per una valutazione personale;
- acquisire una breve relazione sul programma ed i principi di intervento che il candidato intende attuare nel ruolo;
- attivare un periodo di prova se necessario e possibile.

SEZIONE D - PROTOCOLLO PER L'UTILIZZO DEGLI SPAZI E DEI LUOGHI

∇ *Valutazione rischio: alto*

Υ *Norme di comportamento:*

La società garantisce l'accesso ai locali e agli spazi di cui dispone in gestione o in uso durante gli allenamenti e le sessioni di prova ai propri tesserati/tesserate ed anche a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati. Ciò con limitazione delle aree di rispettiva pertinenza e con netta protezione di quella propriamente sportiva riservata ad atleti/e, staff tecnico e dirigenti/collaboratori interessati.

In tutte le strutture utilizzate, la società predisponde tutte le misure necessarie per monitorare l'identità ed il numero dei soggetti che vi accedono, predisponendo percorsi differenziati per atleti, staff e dirigenti rispetto agli altri.



Durante le gare e durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti/e ai soggetti coinvolti nell'attività sportiva.

Gli spazi dell'area tecnica (spogliatoi, campo, infermeria e palestra) sono a disposizione dei tesserati anche in orari diversi da quelli delle sedute di allenamento solo se specificamente autorizzati e giustificati da specifiche esigenze accertate dal responsabile tecnico e/o dal dirigente di riferimento.

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

In caso di necessità, fermo restando il tempestivo allertamento del servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito al medico sociale o, al personale sanitario esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).

SEZIONE E - PROTOCOLLO PER LE ATTIVITA' E MANIFESTAZIONI SPORTIVE

▽ **Valutazione rischio: alto**

Υ **Norme di comportamento:**

Nello svolgimento delle attività e manifestazioni sportive – considerando indifferentemente le sessioni di allenamento e/o di prova e le gare – la società deve garantire ai tesserati:

- percorsi di accesso riservati;
- alloggi negli spogliatoi riservati e che consentano la giusta privacy per tutte le attività connesse al cambio di abiti ed alla preparazione con l'abbigliamento tecnico;
- netta separazione delle aree di pertinenza tecnica con le aree non-tecniche;
- sorveglianza e controllo degli accessi;
- monitoraggio delle presenze nell'area tecnica di pertinenza e nelle eventuali zone-miste (esempio area stampa);
- divieto di riprese video/fotografiche senza autorizzazione;



- gestione dei momenti, dei luoghi e delle azioni di contatto dei tesserati con soggetti non tesserati.

SEZIONE F - PROTOCOLLO PER L'ORGANIZZAZIONE DELLE TRASFERTE

▽ *Valutazione rischio: alto*

Υ *Norme di comportamento:*

I dirigenti addetti della società, con condivisione del responsabile tecnico del gruppo squadra considerato, deve predisporre un programma dettagliato, inserendo tutti i riferimenti relativi ai tempi della trasferta ed ai luoghi ed alle strutture utilizzate.

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore.

Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.

Comunque, il gruppo-squadra deve muoversi con i medesimi tempi ed ogni eventuale spostamento in autonomia di un tesserato deve essere autorizzato. Medesima autorizzazione è necessaria per eventuali rientri in autonomia da parte dei tesserati. I tesserati devono essere sempre rintracciabili.

Durante le trasferte, le aree utilizzate dalla comitiva della società devono essere riservate e con continuo monitoraggio degli accessi e dei contatti con soggetti esterni.



Parte IV – SISTEMA DI SEGNALAZIONE

Art. 16 – Obbligo di segnalazione

I destinatari di cui all'art.3 sono tenuti a dare immediata comunicazione delle pratiche discriminatorie, forme di abuso, sopraffazione o sopruso di cui vengano a conoscenza, in ogni ambito e per qualsiasi motivazione, incluse quelle di razza, origine etnica, religione, età, genere e orientamento sessuale, posizione sociale, disabilità e prestazioni sportive.

Le segnalazioni devono contenere ogni circostanza note al segnalante, utile alla ricostruzione del fatto ritenuto lesivo e all'individuazione dei soggetti coinvolti.

Al segnalante non sono garantite tutele nel caso in cui sia accertata, o comunque evidente, la propria responsabilità per reati di calunnia, diffamazione o per qualunque illecito integrato mediante la stessa segnalazione.

Art. 17 – Modalità di segnalazione

Sono disponibili i seguenti canali di segnalazione:

- ▽ **Safeguarding Officer Societario mediante i riferimenti proposti;**
- ▽ **piattaforma collegata alla “Policy di tutela dei minori” del Settore Giovanile e Scolastico della F.I.G.C. (solo per i casi che coinvolgono i minori);**
- ▽ **procedura, anche in anonimato, di cui al Codice di Segnalazione illeciti “Whistleblowing” ex D. Lgs. 24/2023 – se presente – della società.**

La società attiva il processo di segnalazione, mediante la disponibilità sul sito web in apposita sezione, tutti i riferimenti, gli strumenti e la modulistica.

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente attivata la segnalazione al *Safeguarding Officer Societario* contro abusi, violenze e discriminazioni, tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo e-mail comunicato sul sito societario.

Le chiavi di accesso a tale indirizzo e-mail saranno consegnate esclusivamente al *Safeguarding Officer Societario*, che sarà chiamato a modificare le credenziali dopo il primo accesso.



In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se coinvolgono minori, può essere attivata – direttamente dal soggetto segnalatore o indirettamente dal Safeguarding Officer Societario – la procedura prevista dalla richiamata “*Policy per la tutela dei minori*” del Settore Giovanile e Scolastico della F.I.G.C., procedendo attraverso la piattaforma.

In caso di gravi comportamenti lesivi, la società deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell’ordine.

La società garantisce l’adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:

- presentato una denuncia o una segnalazione;
- manifestato l’intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
- reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
- intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding.



PARTE V – SISTEMA DEI CONTROLLI

Art. 18 – Quadro generale

Il presente protocollo è finalizzato a programmare le attività di verifica da parte del Safeguarding Officer Societario nel rispetto delle previsioni del Modello.

Il Codice di Comportamento “*Safeguarding Policy*” della società prevede obblighi, divieti, standard di condotta e buone pratiche finalizzate al rispetto dei principi di lealtà, probità e correttezza, all’educazione, alla formazione e allo svolgimento di una pratica sportiva sana, alla creazione di un ambiente sano, sicuro ed inclusivo che garantisca la dignità, l’uguaglianza, l’equità ed il rispetto dei diritti dei tesserati nonché la valorizzazione delle diversità e delle differenze di genere, intendendo a tal fine contrastare qualsiasi pratica discriminatoria, forma di abuso, molestia, violenza di genere, o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale, ovvero per le ragioni di cui al D.lgs. n. 198 dell’11 aprile 2016 sui tesserati, specie se minori di età.

La Società gestisce e mantiene costantemente aggiornato un sistema organizzato di documenti che definiscono le modalità di formazione ed attuazione del processo decisionale di tutte le aree di attività della stessa. Le varie fasi del processo decisionale sono documentate e verificabili, i poteri e le deleghe sono pubblicizzati anche all’interno della struttura.

Il sistema dei controlli interni prevede sia la verifica preventiva delle normative interne alle norme e disposizioni di settore e di categoria.

I protocolli, che costituiscono parte integrante del presente Modello, sono finalizzati a regolamentare i comportamenti che devono essere rispettati nello svolgimento delle attività sensibili, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti.

Art. 19 – Safeguarding Officer Societario

In attuazione delle disposizioni previste dall’art. 33 del D.lgs., 36/2021, la società ha istituito la figura del Safeguarding Officer Societario con il compito di vigilare sull’adozione e sull’aggiornamento del Modello e del Codice di Comportamento. Al Safeguarding Officer Societario sono assegnati specifici



compiti e responsabilità, rivenienti dalla vigente normativa, nonché da quanto previsto nel Regolamento.

Delle già menzionate nomine è fatta comunicazione mediante pubblicazione sui canali ufficiali della società. Il Safeguarding Officer Societario è responsabile delle Politiche di *Safeguarding*. Tra i principali compiti è previsto che egli:

- fornisca gli indirizzi per pianificare e realizzare gli interventi di verifica sull'applicazione del Modello, secondo una frequenza e una priorità da commisurare alla rischiosità delle attività. La pianificazione degli interventi avviene in accordo con i responsabili della società, incoerenza con le scadenze tecniche, gli impegni di gara societari e nell'ambito dei più generali programmi di controllo;
- vigili, previo coinvolgimento delle strutture sociali competenti, sull'effettività del Modello, verificando la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito – con particolare attenzione al rispetto delle procedure organizzative e dei sistemi di controllo inerenti alle cosiddette “attività sensibili” – e segnalare ai competenti organi le violazioni delle previsioni contenute nel Modello. Le gravi violazioni del Modello o le evidenze di reati-presupposto anche solo tentati, devono essere segnalate, dopo le necessarie verifiche, ai vertici societari, nonché all'Ufficio del Procuratore Federale FIGC per l'adozione dei provvedimenti di competenza;
- valuti l'adeguatezza del Modello, ossia la sua reale capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti. Ciò comporta prendere atto dell'esito dei processi di “*self assesment*” e, in presenza di attività “critiche” (problematiche di rischio/controllo), approfondire con tempestività le analisi sui rischi e sulle opportunità di mitigazione, indicando le opportune misure da adottare (organizzative/di controllo) e relazionando in merito i vertici aziendali con le modalità e le periodicità previste;
- analizzi il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello, con particolare riferimento ai mutamenti ambientali ed alle fattispecie di rischio di nuova insorgenza. È necessario, a tal riguardo, prendere atto, delle novità legislative e giurisprudenziali in materia (inserimento di nuovi reati), sia delle evoluzioni relative al profilo



di rischio specifico della società (nuovi servizi e processi, riassetto strutture organizzative, turn-over dei responsabili, ecc.);

- curi l'aggiornamento del Modello, presentando proposte di adeguamento ai vertici aziendali e verificando l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni adottate;
- relazioni ai vertici aziendali in merito all'attività svolta almeno una volta l'anno;
- sia destinatario degli obblighi di informazione, attraverso flussi di comunicazione e trasmissione documentale stabiliti nel Modello. In tale ambito, dovrà analizzare le segnalazioni provenienti dal personale o da altri soggetti relative alla realizzazione, od al tentativo di realizzazione, di eventuali violazioni del Modello e delle procedure interne, ovvero su fatti comunque rilevanti ai fini delle normative di riferimento, riferendone ai vertici della società;
- recepisca gli indirizzi emanati dai competenti organi della F.I.G.C., rendendoli operativi per gli ambiti di attività di competenza ed attivare l'aggiornamento del Modello, ove necessario per modifiche legislative, variazioni organizzative interne ed altro. Al fine di esercitare la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di provvedere al relativo aggiornamento, il Safeguarding Officer Societario:
 - è autorizzato ad accedere a tutti i dati e a prendere visione dei documenti relativi alla società senza necessità di ulteriori autorizzazioni. Resta fermo per i componenti della stessa il vincolo alla riservatezza ed al rispetto della normativa sulla privacy;
 - può convocare riunioni cui invitare le unità organizzative associative o richiedere relazioni dalle stesse allo scopo di ottenere le informazioni inerenti a specifiche attività sensibili;
 - riceve dalle strutture aziendali gli esiti dell'attività di verifica svolta dalle stesse strutture societarie;
 - riceve eventuali indirizzi emanati dai competenti organi della F.I.G.C.;
 - riceve la rendicontazione, con cadenza annuale, delle attività formative, di aggiornamento e sensibilizzazione erogate nell'anno;
 - riceve la segnalazione di eventuali provvedimenti sanzionatori applicati al personale subordinato, ai vertici aziendali ed ai soci ed eventuali collaboratori e volontari, sia direttamente che indirettamente, a fronte di violazioni delle disposizioni di cui ai Decreti Legislativi n. 36 e 39 del 2021 e delle misure indicate nel Modello, commesse dagli stessi;



- riceve, da parte di tutti coloro che ne venissero a conoscenza, eventuali notizie relative alla commissione o tentativo di commissione di reati sensibili, oltre che di violazione delle regole previste dal presente Modello;
- relaziona con cadenza annuale sulle attività svolta nel settore di competenza.

Il *Safeguarding Officer Societario*, avendo diretta e stratta competenza per la verifica di abusi in corso e la prevenzione per il verificarsi degli stessi, dovrà:

- invitare ad audizione ogni soggetto anche non tesserato che ritenga utile ai fini del procedimento di verifica;
- richiedere relazioni o chiarimenti scritti a dirigenti, collaboratori, tecnici, soci e volontari della società e della F.I.G.C. se coinvolti;
- acquisire e/o richiedere l'esibizione ad ogni tesserato di elementi utili al fascicolo in ogni forma;
- effettuare o richiedere ispezioni, eventualmente anche con l'assistenza degli organi di giustizia della F.I.G.C.;
- presenziare, senza darne alcun avviso ed informazione, ad eventi, gare, manifestazioni, allenamenti, corsi federali, vigilando sul rispetto dei protocolli e agevolando la diffusione dei principi contenuti nel Modello e nel Codice di Comportamento;
- compiere, in via diretta o delegata, ogni attività ritenuta utile al fascicolo del procedimento.

All'esito del procedimento o, ravvisata l'urgenza, anche in pendenza dello stesso, il *Safeguarding Officer Societario* ha facoltà di:

- formulare raccomandazioni, anche provvisorie, nonché ogni altra raccomandazione, anche verso singoli affiliati e/o tesserati;
- formulare raccomandazioni per prevenire e/o evitare il ripetersi di pericoli od abusi nel futuro;
- individuare misure o promuovere e realizzare iniziative volte alla diffusione del presente protocollo.

Art.20 – Procedure di controllo e verifica

Il *Safeguarding Officer Societario* viene a conoscenza di fatti e circostanze rilevanti ai fini della presente procedura nelle seguenti modalità:



1. conoscenza diretta, per avervi assistito personalmente;
1. segnalazione ricevuta, anche in forma anonima, se dettagliata;
2. acquisizione di informazioni attraverso dirigenti, allenatori, soci, volontari ed arbitri di gara;
3. acquisizione di informazioni attraverso organi di stampa;
4. conoscenza a seguito di ispezione;
5. ricezione di segnalazione diretta o dalla F.I.G.C., anche attraverso il processo di cui al Codice di Segnalazione Illeciti “Whisteblowing” adottato.

Qualora il comportamento rilevato, direttamente od indirettamente persista, il *Safeguarding Officer Societario* dovrà:

1. sul luogo di gara, investire l'organo di direzione della società, al fine di adottare le opportune iniziative;
2. durante gare o allenamenti o raduni, investire i responsabili tecnici ed organizzativi;
3. in ogni caso, informarne senza indugio l'Ufficio del Procuratore Federale F.I.G.C.;

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

Art. 21 – Rendicontazione e formazione

Il *Safeguarding Officer Societario* redige annualmente una relazione illustrativa, che sottopone all'organo direttivo della società, nella quale indicano il numero di segnalazioni complessivamente ricevute, i casi rilevati per diretta conoscenza nello svolgimento di rispettivo incarico e le iniziative assunte in tali contesti.

Il *Safeguarding Officer Societario* promuove l'organizzazione di seminari, eventi informativi sensibilizzazione e campagne di sensibilizzazione.

Gli atleti, i tecnici, i dirigenti, i collaboratori i preparatori atletici, lo staff medico e quanti saranno invitati sono tenuti a prendere parte ai percorsi formativi organizzati, partecipare agli eventi di sensibilizzazione e alle campagne informative.



PARTE VI - SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI

Art. 22 – Comportamenti sanzionabili

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

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

Le sanzioni che seguono sono applicate indipendentemente da quelle cui i soggetti ritenuti responsabili sono sottoposti sia nell'ambito delle previsioni di legge che nel quadro disciplinare di cui al Codice di Giustizia Sportiva e di ogni altra norma della F.I.G.C.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e la società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto dell'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, gravità del pericolo creato, entità del danno eventualmente creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/01e s.m.i., presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, eventuale condivisione di responsabilità con



altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla società.

Art. 23 – Sanzioni nei confronti dei tesserati e dei collaboratori retribuiti

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della società, e della documentazione che ne costituisce parte integrante sono definiti illeciti disciplinari.

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

- richiamo verbale per mancanze lievi: incorre nel provvedimento disciplinare il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di Comportamento "Safeguarding Policy" o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto: incorre nel provvedimento disciplinare il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di Comportamento "Safeguarding Policy" o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- multa in misura non eccedente l'importo del 25% di retribuzione: incorre nel provvedimento disciplinare il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali: l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Safeguarding Officer Societario; l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di Comportamento "Safeguarding Policy"; la violazione delle misure adottate dalla società volte a



garantire la tutela dell'identità del segnalante; la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le autorità sportive);

- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15: incorre nel provvedimento disciplinare il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per i quali è applicabile la multa non eccedente l'importo del 25% della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di Comportamento "Safeguarding Policy" e/o violi le misure adottate dalla società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;

- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio della società, radiazione dello stesso: incorre nel provvedimento disciplinare senza preavviso il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel presente e/o nel Modello Organizzativo - ex D.lgs. 231/2001 se adottato e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il Safeguarding Officer Societario in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Art. 24 – Sanzioni nei confronti dei tesserati e dei collaboratori volontari

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

- richiamo verbale per mancanze lievi: incorre nel provvedimento disciplinare il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di Comportamento "Safeguarding Policy" o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;

- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto: incorre nel provvedimento disciplinare il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione



di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di Comportamento "Safeguarding Policy" o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;

- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 30: incorre nel provvedimento disciplinare il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali: l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Safeguarding Officer Societario; l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di

Comportamento "Safeguarding Policy"; la violazione delle misure adottate dalla società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante; la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le autorità sportive); sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 60: incorre nel provvedimento disciplinare il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per i quali è applicabile la multa non eccedente l'importo del 15% della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di Comportamento "Safeguarding Policy" e/o violi le misure adottate dalla società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;

- risoluzione del rapporto e, in caso di collaboratore socio della società, radiazione dello stesso: incorre nel provvedimento disciplinare senza preavviso il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel presente e/o nel Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001 se adottato e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il Safeguarding Officer Societario in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.



PARTE VII - SISTEMA INFORMATIVO E ALTRE MISURE

Art. 25 - Pubblicazione

Il Modello ed il Codice di Comportamento “Safeguarding Policy” devono essere pubblicati sulla homepage del sito della società, resi disponibile nella sede sociale nonché comunicati – nella fase di adozione e di ogni aggiornamento – al Safeguarding Officer della F.I.G.C. unitamente al nominativo del Safeguarding Officer Societario.

Art. 26 - Pubblicità

Le informazioni circa l'adozione, l'aggiornamento e le modifiche del Modello, del Codice di Comportamento “Safeguarding Policy” nonché tutti gli altri documenti connessi e del nominativo e dei riferimenti del Safeguarding Officer Societario sono essere resi disponibili e pubblicizzati adeguatamente attraverso i canali informativi della società. La società da diffusione presso i propri tesserati di idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele. La società prevede adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

La società prevede un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive.

La società comunica ai tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti di ogni altra politica di *safeguarding* adottata dalla F.I.G.C.



PARTE VIII - TUTELA DELLA PRIVACY

Art. 27 - Privacy

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

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

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

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

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



Tutte le persone autorizzate al trattamento dei dati personali devono essere adeguatamente formate e devono mettere in atto tutti i comportamenti e le procedure necessarie alla tutela dei dati personali degli interessati, soprattutto di quelli rientranti nelle categorie particolari di dati personali.





ALLEGATI

Allegato A:

“Policy per la tutela dei minori” del Settore Giovanile e Scolastico della Federazione Italiana Giuoco Calcio.

Allegato B:

Riferimenti delle fattispecie del Codice penale validi *ratione temporis*.



(Il presente documentazione si compone di n. 44
– quarantaquattro – pagine)



ASD VIRTUS CERMENATE
CODICE ETICO

Aggiornato al 2 agosto 2024



INDICE

LINEE GUIDA DEL CODICE ETICO ASD VIRTUS CERMENATE

INTRODUZIONE

DESTINATARI

OBBLIGATORIETÀ

OSSERVANZA DELLE NORME

SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

SEGNALAZIONI



TITOLO I

Capo I

Art.1 – Principi generali

Art.2 – Principi di legalità

Art.3 – Principi di leale cooperazione

Art.4 – Principi di lealtà sportiva

Art.5 – Principi di tutela della persona

Art.6 – Trattamento informazioni riservate e tutela dei dati personali

Art.7 – Principi di responsabilità sociale

Art.8 – Principi di correttezza e trasparenza nei rapporti

Art.9 – Conflitto di interessi

Art.10 – Principi di obbligazione etica

Art.11 – Gestione delle iniziative sociali e benefiche

Capo II

Art.12 – Sistema disciplinare e sanzionatorio



TITOLO II

PRINCIPI DI CONDOTTA

Art.14 – Principi di legalità e onorabilità

Art.15 – Politiche per la sicurezza degli eventi sportivi

Art.16 – Politiche di fair-play finanziario

Art.17 – Politiche di fair-play organizzativo

Art.18 – Politiche di repressione degli illeciti

TITOLO III

PRINCIPI DI CONDOTTA DEI DIRIGENTI SPORTIVI, TECNICI, ATLETI E TESSERATI

Art.19 – Canoni di rispetto della legalità

Art.20 – Canoni di condotta in materia di scommesse sportive



LINEE GUIDA DEL CODICE ETICO

ASD VIRTUS CERMENATE

La ASD VIRTUS CERMENATE (di seguito “società”), condividendo e aderendo ai principi etici del Codice Etico della Lega cui è iscritta ritiene lo sport un momento fondamentale nella formazione dell’individuo, rappresentando un aspetto di aggregazione comunitaria sulla base dei principi riconosciuti dalla Carta dei diritti fondamentali dell’UE e della Costituzione italiana; pertanto, richiamando il valore vincolante dei principi olimpici e le ragioni etico-politiche della particolare tutela riservata allo sport, e al calcio in particolare, dall’Ordinamento giuridico italiano, adotta il presente Codice Etico contenente le norme e i principi generali di correttezza etica che la Società sportiva, la propria *governance*, i tesserati ed i dipendenti devono rispettare.

L’osservanza del Codice Etico è essenziale per il buon funzionamento, l’affidabilità e la reputazione della società sportiva nel cui ambito si pratica lo sport del calcio, quale spazio di educazione individuale e di accomunamento sociale, nonché quale modello civico di vita valido anche al di fuori del fenomeno sportivo. È uno strumento per diffondere e promuovere un percorso formativo integrale della persona, dei giovani atleti, dei giocatori professionisti attraverso il calcio, per garantire l’autenticità dei valori promossi.



INTRODUZIONE

Il presente Codice Etico, approvato dal Consiglio Direttivo/Assemblea Soci della ASD VIRTUS CERMENATE è parte integrante e sostanziale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 della già menzionata società.

Esso contiene i valori generali di natura etica che, insieme alle prescrizioni legali, regolamentari e contrattuali, rappresentano le indicazioni che si devono declinare nei principi comportamentali e nei protocolli di controllo presentati nelle Parti Speciali del Modello.

La società ASD VIRTUS CERMENATE riconosce che l'osservanza di principi di comportamento basati su valori etici sia di fondamentale importanza per la propria crescita sportiva, economica e reputazionale.

La società crede nell'importanza della funzione sociale dello sport in generale e, in particolare, del gioco del calcio, quale strumento di formazione, educazione, integrazione e aggregazione dei singoli individui. Nello svolgimento delle attività della società, la stessa riconosce e diffonde i valori che permeano le normative promanate dalle istituzioni dell'ordinamento sportivo quali CONI, FIGC, FIFA e UEFA.

La società si propone di costituire un esempio di lealtà, correttezza e probità nel mondo del calcio; pertanto, ripone il massimo impegno nella tutela e nello sviluppo della propria immagine e reputazione – ad esempio attraverso la promozione e la partecipazione ad iniziative di solidarietà, formazione ed integrazione sociale – e richiede altrettanto alle proprie risorse.

Consapevole dell'importanza che la condotta dei calciatori, degli allenatori, degli accompagnatori, dei dirigenti e, più in generale di tutto il personale detiene nel perfezionamento della propria immagine, la Società richiede che tali soggetti mantengano in ogni occasione un contegno eticamente e professionalmente ineccepibile. Per contro si impegna a garantire il pieno rispetto della personalità e della professionalità dei propri collaboratori e alla valorizzazione degli stessi nell'organizzazione e nello svolgimento delle proprie attività, favorendo un clima di rispetto reciproco e rifiutando qualsiasi comportamento potenzialmente lesivo della dignità dei singoli individui.

I calciatori professionisti rappresentano il volto pubblico della ASD VIRTUS CERMENATE e pertanto gli stessi devono collaborare alla diffusione dei valori cui la stessa si ispira.



Essi rappresentano un modello per le nuove generazioni e sono esposti all'opinione pubblica e si impegnano al rispetto e alla diffusione dei valori profusi dalla società con il loro comportamento indefettibile dentro e fuori dal campo di gioco. Ciò comporta che tutte le dichiarazioni rilasciate – sia nel corso di interviste ufficiali agli organi di stampa che a titolo privato tramite i propri profili sui diversi social network – debbano essere ben ponderate e tenere in considerazione l'impatto che possono produrre sui sostenitori e, in generale, sul pubblico.

Gli stessi calciatori rappresentano, altresì, il punto di riferimento e di ispirazione per i giovani che si avvicinano al mondo del calcio e per gli stessi devono offrire un esempio da seguire moralmente e umanamente ineccepibile.

La società, consapevole che la crescita dei propri calciatori rappresenti soprattutto un fondamentale strumento di educazione e di formazione degli stessi ed altresì una preziosa risorsa, presta particolare attenzione alla corretta gestione ed organizzazione del settore giovanile, avendo particolare riguardo al rispetto degli obblighi morali ed educativi degli allenatori, dei preparatori e di tutti i soggetti coinvolti in attività che prevedano il contatto e la prossimità con i giovani calciatori.

L'attività calcistica del settore giovanile è organizzata in modo tale da garantire che le strutture adibite e il personale preposto allo svolgimento delle attività, agonistiche e non, siano idonei alle esigenze tipiche dell'età dei giovani calciatori.

In particolare, la società educa i giovani calciatori ai valori dell'amicizia e del rispetto reciproco, nei confronti sia dei compagni che degli avversari, promuovendo il *fair play* che rappresenta un valore fondamentale ed imprescindibile cui deve ispirarsi l'attività agonistica di tutte le rappresentative della Società.

La società assicura che lo svolgimento delle attività agonistiche avvenga nel rispetto delle regole, rifiutando ogni qualsivoglia comportamento che possa potenzialmente alterare e modificare il normale svolgimento della competizione e la regolarità del risultato, e ad ogni modo ricusare ogni tipologia di scommessa ad esso interconnessa.

La società assicura, inoltre, la predisposizione di adeguate misure volte a prevenire che i calciatori, i dirigenti e tutti gli altri tesserati della società possano effettuare scommesse on line e/o praticare qualsivoglia tipologia di gioco d'azzardo quali poker, slot machine, ecc.



La società si impegna attivamente nella lotta contro il doping e nel contrasto di qualsiasi forma di violenza fisica e verbale, sfruttamento, abusi e molestie. La società si impegna pertanto a contrastare ogni discriminazione basata su diversità personali o culturali o fondata sul sesso, sulla razza, sulla religione, sugli orientamenti sessuali e di pensiero. Sono inoltre fortemente condannate tutte le esternazioni che costituiscano forme di discriminazione territoriale o etnica.

La società condanna ogni forma di violenza, dentro e fuori il campo da gioco.

I calciatori, appartenenti o meno al settore professionistico, devono mostrare rispetto per l'avversario e per le regole, evitando simulazioni di falli o provocazioni nei confronti degli avversari.

Il principio della non violenza e della lotta ai comportamenti discriminatori deve essere condiviso e diffuso anche nei rapporti con i propri tifosi. Pertanto, i calciatori, gli allenatori ed i dirigenti sono tenuti ad evitare ogni qualsivoglia incitamento al compimento di atti violenti e/o aggressivi ed a promuovere un tifo sano e privo di connotazioni discriminatorie o, comunque, offensive nei confronti dei giocatori o dei tifosi avversari.

Per tali motivazioni la società è attivamente impegnata nella promozione di eventi ed iniziative contro la violenza e la discriminazione attraverso l'organizzazione di attività, interventi ed incontri pubblici con i calciatori professionisti, i dirigenti, i tecnici sportivi volti alla sensibilizzazione dei propri tifosi e dell'opinione pubblica in genere.

La società è inoltre presente sul territorio con iniziative volte alla prevenzione degli abusi di alcool, droghe e farmaci dopanti, in particolar modo per i casi in cui l'impiego degli stessi avvenga per migliorare le prestazioni in ambito sportivo.

La società si impegna a rispettare le normative e i provvedimenti emanati dal CONI dalla FIGC dalla FIFA e dalla UEFA e dai loro organismi e a diffondere una cultura societaria ispirata ai principi di correttezza e buona fede nelle attività agonistiche e nei rapporti con i soggetti esterni. Per garantire ciò risulta fondamentale la costruzione di un sistema di controllo interno che preveda il coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali allo scopo di assicurare il rispetto delle norme e delle procedure aziendali.

Il Codice Etico (di seguito anche il “*Codice*”) è stato elaborato al fine di tradurre i valori etici in principi di comportamento, che i Destinatari dello stesso sono tenuti a seguire nella conduzione degli affari e delle proprie attività.



I principi etici di comportamento, contenuti all'interno del presente documento, caratterizzano pertanto l'attività della società e guidano l'organizzazione aziendale, nel senso di dare un'indicazione programmatica a natura vincolante.

La scelta adottata dalla società è, dunque, quella di affiancare a valori etici di portata più ampia e generali, un insieme di principi etici che meglio rispondano alle specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001 e nell'art. 7, comma 5, dello Statuto della FIGC.

Il presente Codice Etico si ispira ai valori morali e sociali della FIGC e della Lega cui la società sportiva appartiene e si conforma ai principi indicati dal CIO, dal CONI, dalla FIFA, dalla UEFA, dalla FIGC e dalla Lega di competenza, vuole essere uno strumento per il conseguimento del rispetto e della disciplina etica, morale e sociale.





DESTINATARI

Il Codice Etico della ASD VIRTUS CERMENATE è vincolante e deve essere osservato da:

- gli amministratori e i dirigenti della società (cosiddetti “*soggetti apicali*”);
- i dipendenti e i tesserati (cosiddetti “*soggetti interni sottoposti ad altrui direzione*”);

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali (si veda “Allegato 2” del MOGC 231/2001) possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto del Codice Etico i seguenti soggetti esterni (di seguito i “*soggetti esterni*”):

- i procuratori sportivi dei calciatori;
- i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di *joint-venture*);

nella misura in cui essi operino per conto o nell’interesse della società nell’ambito delle aree di attività individuate come sensibili all’interno del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (deve esser fatto accettare il Codice Etico alle biglietterie che dovranno fare espresso richiamo dietro il biglietto al regolamento d’uso dello stadio e di comportamento del tifoso).

Il rispetto dei principi contenuti all’interno del Codice Etico è un dovere morale dei destinatari al fine di perseguire gli obiettivi aziendali secondo i valori fondamentali dell’integrità, della trasparenza, della legalità, dell’imparzialità e della prudenza, nel pieno rispetto della normativa nazionale ed internazionale.

In particolare, agli stessi destinatari viene chiesto di:

- conformare i propri comportamenti a quanto previsto nel Codice Etico;
- informare immediatamente l’Organismo di Vigilanza di eventuali violazioni dei principi etici di comportamento, non appena essi ne vengano a conoscenza;
- richiedere, qualora siano necessarie, interpretazioni o chiarimenti sui principi etici di comportamento definiti di seguito.



OBBLIGATORIETÀ

I destinatari del Codice Etico sono obbligati ad osservarne e rispettarne i principi ed i valori di riferimento ed a conformarsi alle norme comportamentali ivi presenti. La conoscenza e l'adeguamento alle prescrizioni del Codice rappresentano un requisito indispensabile ai fini dell'instaurazione e del mantenimento di rapporti collaborativi con terzi, nei confronti dei quali la società sportiva si impegna a diffondere ogni connessa informativa.





OSSERVANZA DELLE NORME

La ASD VIRTUS CERMENATE considera come valore fondamentale, in ogni relazione interna ed esterna, la parità di trattamento.

Tutti i soggetti che prestano attività ed operano nell'ambito della società sportiva sono tenuti all'osservanza delle leggi, delle norme e degli atti federali e devono comportarsi secondo i principi di lealtà, correttezza e probità in ogni rapporto comunque riferibile all'attività sportiva.

Tali principi costituiscono il fondamento delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico; pertanto, qualsiasi azione o obiettivo perseguito dalla ASD VIRTUS CERMENATE non deve contravvenire a tali norme.





SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

L'insieme degli strumenti e processi necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività della ASD VIRTUS CERMENATE sono finalizzati ad assicurare con ragionevole certezza:

- il raggiungimento degli obiettivi;
- l'adozione di comportamenti e processi che garantiscano il rispetto della normativa vigente e che siano conformi ai principi della Lega cui la società sportiva è associata;
- l'affidabilità e accuratezza delle informazioni, anche contabili e finanziarie, che circolano all'interno della società sportiva o che debbano essere divulgate alla Lega di appartenenza, alla FIGC nonché ai terzi;
- la riservatezza delle informazioni aziendali che non siano state oggetto di diffusione al pubblico.





SEGNALAZIONI

Tutti i destinatari del Codice Etico del ASD VIRTUS CERMENATE hanno la possibilità di comunicare e/o segnalare all' Organismo di Vigilanza quei comportamenti che, per come meglio descritti negli articoli che seguono, ritengono lesivi del presente Codice Etico.

La ASD VIRTUS CERMENATE non tollera alcun tipo di ritorsione nei confronti dei collaboratori che fanno segnalazioni in buona fede. Ogni segnalazione deve esser trattata con la massima riservatezza.

Il Consiglio direttivo/Presidente della società sportiva segnalerà all' Organismo di Vigilanza i fatti e gli episodi che risultano in contrasto con le disposizioni del presente Codice Etico.





TITOLO I

CAPO I

ART.1 PRINCIPI GENERALI

1.1 I soggetti destinatari del Codice Etico si impegnano ad assicurare, nello svolgimento delle attività agonistiche e di quelle ad esse preparatorie ed organizzative, la rigorosa osservanza dei valori olimpici.

1.2 Questi valori incorporano i concetti di amicizia, di rispetto degli altri e di correttezza sportiva e comprendono la lotta contro ogni prassi di snaturamento o svuotamento delle regole, contro il doping, contro il *mach-fixing*, contro la violenza (sia fisica, sia verbale), contro abusi e molestie, contro le discriminazioni razziali, contro lo sfruttamento, contro la disuguaglianza nelle opportunità giovanili, contro la corruzione, contro la commercializzazione distorsiva dei valori sportivi.

ART. 2 PRINCIPI DI LEGALITÀ

2.1 I soggetti destinatari del Codice Etico si impegnano ad osservare, senza evasioni ed elusioni, e ad interpretare correttamente nel loro reale valore e significato sia le leggi della Repubblica, sia tutti i regolamenti promananti dalle Istituzioni sportive nazionali e internazionali, con particolare attenzione a quelli adottati dalla FIGC, dalla Lega Pro e dalla LND.

2.2 I soggetti destinatari del Codice Etico si impegnano a promuovere condotte di massima vigilanza attiva al fine di prevenire e segnalare senza indugio ogni condotta lesiva della lealtà sportiva, ogni attività illecita, ogni rischio di infiltrazione criminale nell'ambito di operatività della società sportiva.

ART. 3 PRINCIPI DI LEALE COOPERAZIONE

3.1 I soggetti destinatari del Codice Etico si impegnano a favorire, con leale cooperazione nei confronti delle Istituzioni pubbliche, ad ogni livello territoriale, e delle Istituzioni sportive, e in particolare, nei confronti della FIGC, Lega Pro e della LND, l'applicazione effettiva e efficace di leggi,



direttive, regolamenti o provvedimenti emanati da tali Istituzioni in tutte le materie giuridico-economiche attinenti allo sport e al calcio in particolare. Essi si impegnano altresì ad assicurare la piena esecuzione, senza riserve e proteste – salvo le legittime procedure di ricorso – delle decisioni degli organi di giustizia sportiva.

ART. 4 PRINCIPI DI LEALTÀ SPORTIVA

4.1 I soggetti destinatari del Codice Etico si impegnano a comportarsi sia nei rapporti agonistici, sia in quelli di natura amministrativa, con la massima lealtà reciproca, osservando tutte le comuni prassi di fair play sportivo e finanziario.

4.2 Si impegnano altresì a perseguire i legittimi risultati agonistici nel rigoroso rispetto delle regole, rifiutando e denunciando ogni pratica che possa, anche potenzialmente, alterare la normalità e la verità del risultato sportivo.

4.3 Si impegnano pertanto a rifiutare e denunciare la pratica di *doping*.

Si impegnano a rifiutare e a denunciare immediatamente ogni possibile contatto/colloquio/informativa, tesa all'alterazione della performance sportiva o del risultato agonistico, in quanto finalizzata alla pratica delle scommesse sportive; ciascuno dei soggetti destinatari del presente codice si obbliga pertanto in prima persona ad essere parte attiva nella lotta al *match-fixing* ritenendo tale pratica illecita uno strumento che mina le stesse radici dello sport.

4.4 In osservanza di questo impegno, i soggetti destinatari non possono partecipare a concorsi o scommesse sportive, direttamente o per interposta persona, che abbiano ad oggetto partite di calcio né possono accettare doni, omaggi, utilità; assumono altresì l'obbligo di denunciare immediatamente ogni forma di raccomandazione o invito teso ad influire sulla libera formazione dei risultati sportivi espressi dal campo di gioco.

4.5 La società, conformandosi ai principi della Lega di appartenenza e delle istituzioni sportive, si impegna a promuovere al proprio interno, nonché a partecipare a tutte le iniziative rivolte alla prevenzione di frodi sportive comunque causate (a titolo esemplificativo: scommesse, accordi illeciti e *doping*), e comunque finalizzate al corretto e leale svolgimento delle competizioni, cui la società sportiva partecipa.

4.6 La società considera la propria immagine e la propria reputazione, unitamente alla reputazione della Lega di appartenenza, valori che devono essere tutelati e sviluppati anche attraverso la piena



diffusione, condivisione e osservanza dei principi etici, di lealtà e correttezza sportiva contenuti nel presente codice. I destinatari devono astenersi da comportamenti, sia in pubblico che in privato, che possono ledere l'immagine della società e della Lega di appartenenza, adoperandosi per il rispetto della stessa.

ART. 5 PRINCIPIO DI TUTELA DELLA PERSONA

5.1 I soggetti destinatari del Codice Etico si impegnano, nello svolgimento delle attività agonistiche e di quelle ad esse preparatorie e organizzative, ad osservare con scrupolosa diligenza e responsabilità il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona. Sono considerati lesivi della già menzionata integrità tutte quelle condotte offensive ripetute in maniera sistematica poste in essere mediante la rete (cd. *cyberbullismo*).

5.2 La ASD VIRTUS CERMENATE si impegna a promuovere condizioni e ambienti di lavoro che tutelino l'integrità psico-fisica delle persone e favoriscano propositività, creatività, partecipazione attiva, capacità di lavorare in squadra ed assunzione di responsabilità. La società sportiva si impegna a partecipare, promuovere e attuare iniziative volte alla tutela della salute dei propri atleti e del proprio personale.

5.3 I destinatari del Codice Etico non devono attuare condotte o rilasciare dichiarazioni che, in ogni modo, possano incitare alla violenza. La società, tramite la propria organizzazione, si impegna a attuare tutte le attività e le iniziative necessarie sensibilizzare le proprie tifoserie, a combattere fenomeni che incitano alla violenza, alle offese, a promuovere attività di sensibilizzazione contro la violenza di genere, e, comunque, qualsiasi altro fenomeno di violenza connesso allo svolgimento delle proprie competizioni calcistiche.

5.4 La società e i suoi dirigenti devono garantire che l'attività sportiva venga svolta nel rispetto della dignità individuale, in ambienti sicuri e immuni da interferenze esterne e, comunque, pericolose sotto il profilo sociale. La società deve inoltre vigilare i propri sportivi tesserati al fine di impedire ogni ricorso a pratiche dopanti.

5.5 La società e i suoi dirigenti devono, altresì, promuovere e tutelare la formazione dei giovani sportivi professionisti sul piano tecnico-sportivo e favorire la prosecuzione dei cicli scolastici e universitari di ciascuno degli stessi; devono, inoltre, farsi promotrici della cultura del rispetto fisico



e morale dell'avversario sportivo. La società e i suoi dirigenti devono, inoltre, promuovere iniziative e svolgere attività dirette a promuovere la cultura del rispetto tra le tifoserie.

5.6 All'interno della società lo sviluppo professionale e la gestione dei dipendenti e dei collaboratori sono basati sul principio di pari opportunità. La società si impegna a mettere a disposizione dei propri dipendenti, collaboratori e comunque, qualsiasi componente del proprio staff, adeguati strumenti per lo svolgimento della propria attività e per una proficua crescita professionale.

5.7 I destinatari del Codice Etico, i dirigenti, il personale medico e paramedico, devono assicurare la tutela dei dati personali degli atleti, specialmente di quelli attinenti alla salute, considerando il diritto alla *privacy* come diritto fondamentale e presidio di libertà e dignità della persona e come presupposto della corretta convivenza sportiva.

5.8 Fermo restando il principio di disciplina atletica e tecnica nei rapporti tra società, i dirigenti, i tecnici, gli atleti, e tutti i soggetti destinatari del Codice Etico devono astenersi da attività di controllo della vita privata delle persone con procedure invasive della sfera di riservatezza propria della vita individuale e familiare.

5.9 La società, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 16 del D.lgs. 39 del 28 febbraio 2021 e s.m. nonché delle "Linee Guida" della F.I.G.C. del 31 agosto 2023, aderisce alle attività educative e di prevenzione di cui al "Modello Organizzativo di protezione dei minori e di prevenzioni di violenza, abusi e discriminazioni" e del correlato "Codice di Condotta", di cui qui si fa espresso ed obbligatorio richiamo e rimando, con sostanziale integrazione normativa.

5.10 Sono, altresì richiamati, in quanto applicabili all'ambito sportivo, i principi vigenti in base all'ordinamento giuridico generale, all'ordinamento sportivo e alle disposizioni dell'Autorità nazionale garante per la protezione dei dati personali.

ART. 6 TRATTAMENTO INFORMAZIONI RISERVATE E TUTELA DEI DATI PERSONALI

6.1 Al fine di tutelare i principi di cui al precedente art. 5, comma 9, è priorità della ASD VIRTUS CERMENATE tutelare i dati personali, sia per impedire il trattamento non autorizzato o illecito dei dati in possesso della società medesima sia per evitare danni, distruzioni o perdite accidentali dei dati stessi.



6.2 In merito al trattamento delle informazioni riservate e privilegiate, i destinatari che, per ragioni d'ufficio, vengono a conoscenza di:

- a. *informazioni riservate della società sportiva;*
- b. *informazioni riservate e sensibili da parte delle Autorità pubbliche;*
- c. *informazioni riservate sui tesserati della società sportiva;*
- d. *informazioni riservate/sensibili relative al “gradimento” dei tifosi;*

hanno il dovere di non comunicarle ad altre associate alla Lega di appartenenza (o con altra Lega o società sportiva in ragione dei rapporti contrattuali per trasferimento/valorizzazione di tesserati) e a terzi, se non per ragioni di ufficio o professionali e, comunque, nel pieno rispetto della normativa vigente e dei regolamenti interni. I destinatari hanno, altresì, l'obbligo di non utilizzare in nessun caso le informazioni assunte se non per i fini lavorativi previsti e, comunque, nel rispetto di leggi e regolamenti.

6.3 Nella comunicazione a terzi deve essere dichiarato il carattere riservato delle informazioni trasmesse e l'obbligo alla riservatezza anche da parte del terzo.

6.4 La circolazione interna, quella verso altre società sportive, la Lega di appartenenza ed i terzi, dei documenti attinenti alle informazioni riservate deve essere sottoposta a particolare attenzione mantenendo al minimo i soggetti informati, onde evitare pregiudizi alla società sportiva, nonché indebite divulgazioni.

6.5 I destinatari sono tenuti a non divulgare notizie o provvedimenti conosciuti in occasione di eventuali rapporti intercorrente con la Lega di appartenenza, in ragione del ruolo di Consigliere in essa eventualmente svolto, qualora gli stessi non siano già stati formalizzati e comunicati alle parti ed alle istituzioni interessate.

6.6 In merito alla tutela dei dati personali si precisa che, a norma del D. Lgs. n. 196/2003 è considerato “*dato personale*” qualunque informazione relativa a persona fisica o giuridica, ente od associazione, identificati o identificabili, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale.

6.7 Al fine di garantire la tutela dei dati personali afferenti i soggetti che si interfacciano con la ASD VIRTUS CERMENATE, quest'ultima si impegna a trattare gli stessi nel rispetto delle normative di riferimento ed in particolare secondo i seguenti criteri:



- trasparenza nei confronti dei soggetti cui i dati si riferiscono: costoro hanno diritto di conoscere quali informazioni personali si raccolgono, per quali motivi e se le stesse sono divulgate;
- liceità e correttezza del trattamento;
- pertinenza del trattamento con le finalità dichiarate e perseguite, nel senso che i dati personali non saranno utilizzati per fini secondari senza il consenso dell'interessato (salvo che si tratti di un caso in cui la legge non lo richieda);
- la divulgazione dei dati a terzi non può essere effettuata senza il consenso dell'interessato (salvo nei casi previsti dalla legge);
- la garanzia di qualità e correttezza dei dati.

ART. 7 PRINCIPI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

7.1 Nella consapevolezza della funzione sociale e culturale dello sport in Italia – e in particolare del calcio – i soggetti destinatari del Codice Etico si impegnano a comportamenti di responsabilità nei confronti della comunità sportiva nel suo complesso, con particolare attenzione al mondo degli spettatori sostenitori.

7.2 Tali comportamenti devono realizzarsi:

- in condotte economiche che assicurino una esemplare gestione finanziaria tale da garantire la continuità societaria nel contesto territoriale;
- in condotte di trasparenza assoluta sia nella comunicazione al pubblico dei dati attinenti alla vita – tecnico-sportiva ed economica - della società, sia nella immediata denuncia di ogni tentativo di illecito di qualsiasi provenienza;
- in condotte amichevoli nei confronti delle famiglie, delle Istituzioni scolastiche, dei giovani e delle loro associazioni, evitando ogni discriminazione in base all'età, al sesso, orientamento religioso e alla nazionalità;
- in condotte di amichevole accoglienza nei confronti dei media, nella loro legittima funzione di informazione e nel giusto equilibrio costituzionale tra il diritto di cronaca e la tutela della riservatezza.



ART. 8 PRINCIPI DI CORRETTEZZA E TRASPARENZA NEI RAPPORTI

8.1 I destinatari del Codice Etico devono conformare ogni loro comportamento al rispetto della reputazione e dell'immagine del CONI, della FIGC, della Lega di appartenenza, delle associate alla medesima competizione, dei tesserati e dei soggetti comunque coinvolti nell'organizzazione delle competizioni.

8.2 Nei rapporti con le istituzioni ed i funzionari pubblici, i destinatari del Codice Etico debbono tenere comportamenti trasparenti ed improntati alla massima correttezza e collaborazione. Nessuno dei destinatari deve promettere o versare somme, promettere o corrispondere somme a pubblici funzionari a titolo personale, con la finalità di promuovere o favorire interessi della ASD VIRTUS CERMENATE, anche se a seguito di illecite pressioni. Nessuno dei destinatari può eludere le suddette prescrizioni ricorrendo a forme diverse di aiuti o contribuzioni che, sotto la veste di sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità, ecc., abbiano invece le stesse finalità sopra vietate.

8.3 Fermi restando i principi di legalità ed onestà sopra richiamati, i destinatari verificano accuratamente la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nelle dichiarazioni/comunicazioni effettuate ad amministrazioni o istituzioni pubbliche, agli organismi del sistema federale, ivi compresa alla Lega di appartenenza.

8.4 È fatto divieto di esercitare condizionamenti di qualsiasi natura sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria (che, peraltro, integrano gli estremi della fattispecie di reato di cui all'art. 377 c.p. e sono, quindi, punibili penalmente) o agli organi di giustizia sportiva, al fine di indurla a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci.

8.5 Nell'ambito dei rapporti con gli organi di vigilanza sportivi (F.I.G.C., CO.VI.SOC, CONI) e statuali (Garante per la Protezione dei Dati Personali, AGCOM, Autorità Garante per la Concorrenza ed il Mercato, etc.) o indagini (autorità di pubblica sicurezza, giudiziaria, tributaria, sanitaria ecc.), la ASD VIRTUS CERMENATE supporta a livello organizzativo e documentale la propria attività, consentendo un corretto svolgimento delle visite ispettive.

8.6 Ai collaboratori esterni della società è, comunque, richiesto di osservare i principi etici e le regole di comportamento contenuti nel presente Codice Etico.

8.7 Tutti i destinatari in relazione alle proprie mansioni devono:

- osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i collaboratori esterni;



- selezionare solo controparti di adeguata qualificazione professionale e reputazione;
- applicare le condizioni contrattualmente previste; in particolare il compenso deve essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non possono essere effettuati ad un soggetto diverso dalla controparte contrattuale;
- richiedere ai collaboratori esterni di attenersi ai principi del presente Codice e includere nei contratti, l'obbligo espresso di attenersi ai principi del presente Codice Etico;
- segnalare tempestivamente al proprio referente qualsiasi comportamento del collaboratore esterno che appaia contrario ai principi etici od alle regole di comportamento del Codice Etico.

8.8 Relazioni con i partner: la moderna complessità dell'erogazione del servizio di organizzazione degli eventi calcistici e le modalità di commercializzazione degli spazi promo-pubblicitari possono comportare la partecipazione di altri soggetti o partner. Questo si attua mediante la costituzione di accordi o rapporti di partnership.

8.9 Nello sviluppo di queste iniziative tutti i partner devono attenersi al rispetto dei principi etici espressi in questo Codice.

I destinatari devono:

- instaurare rapporti solo con partner o altri soci che godano di una reputazione rispettabile, che siano impegnati solo in attività lecite e che si ispirino a principi etici comparabili a quelli della società sportiva e della Lega di appartenenza;
- assicurare che a nessun partner venga garantito un trattamento sfavorevole o penalizzante rispetto alla sua contribuzione;
- assicurare parità di trattamento a coloro che partecipino alla contrattazione;
- assicurare la trasparenza degli accordi ed evitare la sottoscrizione di patti o accordi segreti contrari alla legge;
- segnalare tempestivamente qualsiasi comportamento da parte di un partner o di un socio che appaia contrario ai principi, ai valori ed alle regole di comportamento del Codice Etico.

8.10 Relazioni con organi di stampa: i rapporti con la stampa sono intrattenuti esclusivamente dalle funzioni incaricate e sono caratterizzati dai principi di correttezza, trasparenza ed imparzialità.



Ai destinatari non è consentito rilasciare affermazioni o comunicati lesivi dell'immagine della società sportiva, dei tesserati o dei soggetti comunque coinvolti nello svolgimento dell'attività sportiva propria della società, nonché dell'immagine della Lega di appartenenza.

8.11 Sistema di Controllo Interno: la ASD VIRTUS CERMENATE pone come elemento cardine della propria organizzazione l'individuazione di un adeguato ambiente di controllo, in linea con i principi etici e finanziari della Lega di appartenenza, che contribuisca al miglioramento dell'efficienza ed efficacia delle attività della società sportiva e relativamente al quale i destinatari devono essere adeguatamente sensibilizzati.

8.12 Trasparenza della contabilità: la ASD VIRTUS CERMENATE è consapevole dell'importanza della trasparenza, accuratezza e completezza delle informazioni contabili e si adopera per disporre di un sistema amministrativo-contabile affidabile nel rappresentare correttamente i fatti di gestione e nel fornire gli strumenti per identificare, prevenire e gestire, nei limiti del possibile, rischi di natura finanziaria e operativa, nonché frodi a danno della società sportiva o di soggetti terzi.

8.13 Le rilevazioni contabili ed i documenti che da essa derivano devono essere basati su informazioni precise, esaurienti e verificabili, devono riflettere la natura dell'operazione cui fanno riferimento nel rispetto dei vincoli esterni (norme di legge, principi contabili), nonché delle politiche dei piani, dei regolamenti e delle procedure interne; inoltre, devono essere corredati della relativa documentazione di supporto necessaria a consentire analisi e verifiche obiettive. Le rilevazioni contabili devono consentire di:

- produrre situazioni economiche, patrimoniali accurate (bilanci, documenti informativi, etc.);
- dimostrare la correttezza e la trasparenza delle operazioni riferibili alla ripartizione dei proventi della commercializzazione dei diritti televisivi, così come disciplinata dalla normativa vigente e dalle delibere assembleari;
- fornire gli strumenti per identificare, prevenire e gestire, nei limiti del possibile, rischi di natura finanziaria e operativa e frodi a danno della Società o di terzi anche in relazione all'utilizzo di finanziamenti pubblici;
- effettuare controlli che permettano ragionevolmente di garantire la salvaguardia del valore delle attività e la protezione dalle perdite.



8.14 Tutti i destinatari del Codice sono dunque tenuti a:

- operare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente, in modo che il sistema amministrativo-contabile possa conseguire tutte le finalità sopra descritte;
- adoperarsi affinché le informazioni ed i documenti forniti dietro richiesta del collegio dei Revisori siano tempestivamente predisposti in conformità ai principi di questo Codice Etico ed alle prescrizioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla LND.

8.15 Gli stessi principi e regole di comportamento saranno adottati dalla Lega di competenza in occasione degli interventi necessari a disciplinare la conduzione amministrativa e finanziaria delle società di appartenenza al fine di assicurarne la corretta gestione a tutela della regolarità dell'attività agonistica.

8.16 Tutti i Destinatari del presente codice sono a conoscenza del modello gestionale ex D.lgs. 231/2001 adottato dalla ASD VIRTUS CERMENATE e si obbligano ad osservare le procedure in esse

previste ed ogni opportuna cautela al fine di prevenire eventuali violazioni.

8.17 I Destinatari, nelle azioni o operazioni compiute a favore o per conto della società ASD VIRTUS CERMENATE, devono operare con diligenza, responsabilità e professionalità utilizzando al meglio strumenti e tempo a loro disposizione ed assumendo le loro responsabilità connesse alle proprie azioni o omissioni.

ART. 9 CONFLITTO DI INTERESSI

9.1 Tutti i destinatari devono assicurare che ogni decisione sia presa nel mero interesse della società sportiva; essi, quindi, devono evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse tra le attività economiche personali e le mansioni ricoperte nella ASD VIRTUS CERMENATE, che possa intaccare la loro indipendenza di giudizio e di scelta. I nominati a cariche della società sportiva devono svolgere il mandato nel mero interesse della società sportiva.



ART. 10 PRINCIPI DI OBBLIGAZIONE ETICA

10.1 La ASD VIRTUS CERMENATE, associata alla Lega di appartenenza, attraverso il tesseramento di dirigenti, tecnici o Atleti, si impegna ad aderire e rispettare tutti i principi ed ai canoni di condotta previsti dal Codice Etico di Lega.

10.2 I principi e le norme del Codice Etico costituiscono parametro di valutazione ed interpretazione della liceità delle condotte dei destinatari sia in sede di denuncia sia in sede di deliberazione delle sanzioni previste dall'ordinamento sportivo.

10.3 La presente codificazione non esaurisce in ogni caso l'intero elenco delle condotte eticamente sensibili, costituendone una tipizzazione di massima che non esclude la configurabilità, da parte dell'Organismo di Vigilanza, di altre e diverse condotte, comunque non costituenti reato, che comunque violino i principi generali enunciati nel Codice.

ART. 11 GESTIONE DELLE INIZIATIVE SOCIALI E BENEFICHE

11.1 Nello svolgimento di attività liberali o di sponsorizzazione e nell'organizzazione di eventi a scopi benefici, la società sportiva adotta criteri di massima trasparenza e correttezza nella conduzione di tali attività.



Capo II

ART. 12 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

13.1 Alle violazioni del Codice Etico e delle disposizioni normative e regolamentari cui lo stesso fa richiamo si applicano le prescrizioni previste nel sistema disciplinare e sanzionatorio presentato nella Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 dalla Società, a prescindere dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale.





Titolo II

PRINCIPI DI CONDOTTA

ART. 14 PRINCIPI DI LEGALITÀ E ONORABILITÀ

14.1 La ASD VIRTUS CERMENATE, quale soggetto di diritto dell'ordinamento giuridico generale, organizzata nelle forme della società di capitali, opera nel rigoroso rispetto della legislazione nazionale ed europea, vigilando in modo costante e penetrante su ogni settore e funzione dell'organizzazione aziendale e su tutti gli organi sociali.

14.2 La società presceglie i candidati alla nomina in organi sociali fra persone dotate, oltre che di riconosciuta professionalità e capacità operativa e imprenditoriale sportiva, di comprovati requisiti di integrità, onestà e moralità. Non è ammessa la candidatura di persone che abbiano precedenti o pendenze per comportamenti delittuosi né di soggetti che abbiano subito sanzioni per fatti connessi alla partecipazione a scommesse su eventi sportivi. I candidati alla nomina di componenti degli organi societari di gestione e di controllo, alla nomina di dirigente, sportivo o non sportivo, dovranno essere in grado di esibire la certificazione antimafia così come previsto nel Protocollo d'Intesa col Ministero dell'Interno del 18 maggio 2016.

14.3 La società, e per essi i soci, gli amministratori, i titolari degli organi di controllo contabile e di legalità, i dirigenti sportivi nonché tutti i dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo, vigilano per impedire che anche solo quote minime e non determinanti del capitale sociale siano possedute, direttamente o per interposta persona, da soggetti giuridici, che siano infiltrati da entità o persone in relazione con la criminalità organizzata. La ASD VIRTUS CERMENATE si impegna affinché siano in posizione di soci unicamente soggetti che, per tutta la loro permanenza nel capitale sociale, siano in grado di esibire la certificazione antimafia richiesta dall'ordinamento italiano. La società vigila, altresì, per impedire che proventi da iniziative illecite, penale o extra-penali, siano investiti, a qualsiasi titolo ed in qualsiasi modalità, anche diversi dalla sottoscrizione di quote del capitale sociale, nel loro patrimonio.

14.4 La condizione di assenza di sentenze passate in giudicato per i reati di cui alla L. 401/1989 e alla L. 376/2000, per i reati di truffa e appropriazione indebita, nonché di assenza di pene accessorie



quali quelle della interdizione dall'esercizio di una professione o dall'esercizio di impresa ed il possesso dei requisiti richiesti per l'ottenimento della certificazione antimafia dovranno permanere in capo ai soci, ai componenti degli organi societari e ad ogni altro dirigente, sportivo o non sportivo, per tutta la durata della loro carica e comunque per tutto il periodo di permanenza dell'affiliazione in capo alla società sportiva (come previsto nel Protocollo di cui al comma 14.2). La condizione di assenza di carichi penali pendenti di soci, amministratori, titolari degli organi di controllo contabile, Dirigenti e dei soggetti di cui all'art. 22 NOIF sarà comunque oggetto di valutazione ai fini della certificazione etica e di qualità dei club associati di Lega Pro.

14.5 La società, e per essi i soci, gli amministratori, i titolari degli organi di controllo contabile e di legalità, i dirigenti sportivi e tutti i loro dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo, vigilano con la massima attenzione e con tutti i mezzi a propria disposizione affinché nessun socio ovvero titolare di organi sociali o dirigente societario, sportivi e non sportivi, e nessun tesserato partecipi a scommesse sportive o concorsi a premi, anche se veicolati attraverso concessionari ufficiali che operino in regime di legalità, che abbiano ad oggetto eventi calcistici in cui partecipino compagini italiane, ivi incluse le Rappresentative Nazionali.

ART. 15 POLITICHE PER LA SICUREZZA DEGLI EVENTI SPORTIVI

15.1 La ASD VIRTUS CERMENATE osserva le politiche per la sicurezza degli eventi sportivi, perseguite dal CONI, dalla FIFA, dalla UEFA, dalla Lega di appartenenza e dall'ordinamento giuridico generale e promuove e adotta tutte le misure e procedure di propria spettanza, destinando allo scopo il personale e le risorse adeguati. In particolare, la società si impegna a destinare risorse e personale per la politica di sicurezza negli stadi e nelle aree limitrofe sensibili, in occasione degli eventi sportivi, adottando scrupolosamente le misure di sicurezza generali previste dall'Osservatorio per la sicurezza delle manifestazioni sportive nonché tutte le ulteriori misure speciali ed occasionali predisposte in occasione di eventi particolarmente a rischio, dalle competenti Autorità di governo.

15.2 La società si impegna a attuare le attività necessarie per l'attuazione del Protocollo di intesa tra Ministero dell'Interno, Ministero dello Sport, CONI, FIGC, Leghe Professionistiche,



LND, AIC, AIA, AIAC in ordine al cosiddetto “*indice di gradimento*”, siglato il 4 agosto 2017, e, quindi, a far rispettare il **CODICE DI CONDOTTA PER I TIFOSI**¹ di cui si è dotata, applicando il “*gradimento*” per le ipotesi in cui le disposizioni in esso contenute siano violate.

Per i casi in cui si verificano le già menzionate violazioni la società sportiva si impegna a:

- comunicare tempestivamente alle Questura territoriale competente la sospensione o l'interruzione del gradimento nei confronti del tifoso che ha violato le disposizioni del “**CODICE DI CONDOTTA PER I TIFOSI**”, indicando gli estremi del tifoso identificato dagli *steward*;
- comunicare tempestivamente alle società di cui saranno ospiti nelle trasferte previste dal calendario, la sospensione o l'interruzione del gradimento nei confronti del tifoso che ha violato le disposizioni del “**CODICE DI CONDOTTA PER I TIFOSI**”, indicando i soli estremi del tifoso identificato dagli *steward*.

15.2 bis La società si impegna a mantenere un costante dialogo, attraverso le figure a ciò preposte, con le competenti autorità di sicurezza al fine di favorire lo scambio di informazioni nello spirito della più ampia collaborazione, prima, durante e dopo lo svolgimento delle gare per evitare il verificarsi di disordini.

15.3 La ASD VIRTUS CERMENATE e tutti i suoi dirigenti, dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo, evitano, in ogni occasione, condotte e, in particolare, dichiarazioni pubbliche o attraverso i media che possano sollecitare o fomentare conflittualità incompatibili con la sana contrapposizione sportiva e che siano in grado, anche solo potenzialmente, di creare tensioni fra gli spettatori e i sostenitori e determinare condizioni di fatto per fenomeni di violenza sia negli stadi sia fuori dall'area di pertinenza degli impianti sportivi.

¹ Il CODICE DI CONDOTTA PER I TIFOSI è l'insieme delle norme etiche e comportamentali che il tifoso è tenuto ad osservare sia all'interno dello stadio, sia nei confronti della propria squadra (anche tramite l'uso dei *social*) in occasione di eventi sportive e, comunque, delle gare, ivi comprese le disposizioni del Regolamento d'uso dello Stadio. Le violazioni di tali disposizioni regolamentari, fa scattare la sospensione o la revoca del gradimento, quale decisione della società sportiva in ottemperanza al Protocollo del Ministero dell'interno del 4 agosto 2017. [Cfr. Art. 27 CGS così come modificato dal CU n. 139/A del 17 giugno 2019].



ART. 16 POLITICHE DI FAIR-PLAY FINANZIARIO

16.1 La ASD VIRTUS CERMENATE osserva le politiche della FIFA, dell'UEFA, della FIGC, della Lega Pro e della LND e adotta e promuove tutte le misure finalizzate ad una gestione corretta e tendenzialmente in equilibrio dei propri assetti finanziari, in modo da assicurare la piena operatività, sotto tali profili, per tutto l'arco di permanenza nei livelli agonistici di competenza.

16.2 La società dimensiona i propri programmi di spesa e le fonti di costo, annuali e pluriennali, in funzione delle risorse disponibili e della capacità d'investimento, rifiutando operazioni di natura o impatto economico, che siano tali da alterare l'autonoma capacità di equilibrio finanziario

ART. 17 POLITICHE DI FAIR-PLAY ORGANIZZATIVO

17.1 La ASD VIRTUS CERMENATE dà attuazione alle politiche della FIGC e della Lega di appartenenza, volta a predisporre adeguati assetti sportivo-organizzativi, inserendo nei propri organici tutte le figure previste dalle fonti regolamentari vigenti, ivi inclusi il personale medico specializzato, i responsabili dell'impiantistica e della sicurezza sul lavoro e negli stadi e le diverse figure di dirigente sportivo, limitando al massimo il cumulo delle cariche in capo agli stessi nominativi, al fine di assicurare la piena operatività e funzionalità di ciascuna funzione.

ART. 18 POLITICHE DI REPRESSIONE DEGLI ILLECITI

18.1 La ASD VIRTUS CERMENATE, e per essa i soci, gli amministratori, i titolari degli organici di controllo contabile e di legalità, i Dirigenti sportivi e tutti i loro dipendenti o collaboratori ad ogni titolo, qualora questi vengano a conoscenza di qualsiasi atto, fatto o condotta illeciti, rilevanti sul piano giuridico statale sportivo, commessi sia da soggetti interni alle stesse, inclusi tecnici, atleti e i tesserati in genere, sia da soggetti esterni alle stesse, ha l'obbligo di denunciare immediatamente i fatti, tanto alla Procura Federale quanto ai competenti organi di Polizia



Giudiziaria ed alla Magistratura, in funzione della loro rilevanza. L'obbligo di denuncia sussiste anche in caso di conoscenza di meri tentativi di illecito non ancora consumato.

18.1 bis La ASD VIRTUS CERMENATE si impegna a segnalare alle competenti autorità i tifosi verso i quali si sono presi provvedimenti di sospensione o interruzione del “gradimento” per violazioni.

18.2 L'obbligo di denuncia sussiste in capo a ciascuna persona fisica operante per la società e nella società – tesserato in genere, sia esso atleta, tecnico, dirigente, sportivo e non, titolare di cariche sociale o mero collaboratore – indipendentemente dalla circostanza che la società si sia o meno attivata nel senso prescritto.

18.3 In via preventiva, in materia di scommesse sportive, sebbene lecite ed effettuate mediante canali legittimi ed operatori ufficiali, la società è tenuta ad osservare rigorosamente il dovere di denuncia. La società promuove, dunque, attività e programmi di informazione e prevenzione rivolti ai propri tesserati, siano essi atleti, tecnici o dirigenti.



Titolo III

PRINCIPI DI CONDOTTA

DEI DIRIGENTI SPORTIVI, TECNICI, ATLETI E TESSERATI

ART. 19 CANONI DI RISPETTO DELLA LEGALITÀ

19.1 I dirigenti sportivi devono comportarsi in tutta la loro attività in modo da assicurare la massima professionalità e capacità operativa e seguire i canoni di integrità, onestà e moralità, rinunciando alle cariche sportive se incorrono in sanzioni penali. Non devono altresì incorrere in sanzioni di natura sportiva per fatti connessi alla partecipazione a scommesse sugli eventi sportivi di calcio.

19.2 La condizione di assenza di carichi penali ed il possesso dei requisiti soggettivi, sia diretti che indiretti, per l'ottenimento della certificazione antimafia (ove previsto) dovranno permanere per tutta la durata della loro carica, funzione o posizione societaria o sportiva, e, comunque, per tutto il periodo di permanenza nei livelli competitivi della propria Lega.

ART. 20 CANONI DI CONDOTTA IN MATERIA DI SCOMMESSE SPORTIVE

20.1 Costituisce essenziale specificazione ed attuazione del più generale dovere di legalità, il rigoroso rispetto delle norme derivanti dalle leggi generali dello Stato nonché dagli atti normativi e regolamentari del C.I.O, dell'U.E.F.A., del C.O.N.I., della F.I.G.C. e della Lega di appartenenza, e in particolare le Norme Organizzative Interne Federali - N.O.I.F. ed il Codice di giustizia sportiva, emanati dalla F.I.G.C. – in materia di scommesse sportive.

20.2 Ai dirigenti sportivi, ai tecnici ed agli atleti nonché ad ogni altro tesserato, qualunque sia la loro funzione o posizione, direttamente o per interposta persona, è tassativamente vietata la partecipazione a scommesse sportive o concorsi a premi (inerenti alla propria lega), anche se veicolati attraverso concessionari ufficiali che operino in regime di legalità, che abbiano ad oggetto eventi calcistici acui partecipino compagini italiane, ivi inclusa le Rappresentative Nazionali.

20.3 I dirigenti sportivi, i tecnici, gli atleti ed ogni altro tesserato, qualunque sia il loro inquadramento giuridico ovvero livello funzionale, riconoscono a titolo di prevenzione che la



semplice appartenenza all'ordinamento sportivo impone il rigoroso rispetto del divieto di effettuare scommesse sugli eventi sportivi (della propria lega).

20.4 Costituiscono violazioni del presente Codice, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti condotte in materia di scommesse sportive:

- a. la dazione e/o semplice offerta di dazione di danaro o altre utilità, anche se non economicamente quantificabile, sia a membri della propria società sportiva che di altre società sia, ancora, di terzi, se finalizzata alle scommesse;
- b. l'esercizio di condizionamenti, sia morali sia fisici, su soggetti tesserati e non, finalizzati al *match fixing*, anche in termini di mero tentativo;
- c. la semplice partecipazione di dirigenti sportivi, tecnici, atleti e tesserati a sodalizi fra più soggetti operanti nell'ambito delle scommesse sportive nel rispetto del divieto assoluto di qualsiasi forma di contatto, anche se occasionale e/o in forma strettamente privata e personale, con soggetti legati ad organizzazioni che abbiano interessi o gestiscano *match fixing*.

20.5 Costituisce violazione di gravità assoluta la commissione dei fatti da parte dei dirigenti o soggetti apicali delle società sportive. Costituisce, altresì, violazione di gravità assoluta l'omessa immediata denuncia alla Procura Federale dei fatti sopra descritti da parte dei soggetti destinatari del presente Codice ne vengano a conoscenza.

[Il presente documento si compone di n. 32 – trentadue – pagine]



SAFEGUARDING POLICY

CODICE DI COMPORTAMENTO

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

**Ai sensi dell'art. 16 del Decreto Legislativo 28 febbraio 2021 n. 39
e delle Linee-Guida della Federazione Italiana Giuoco Calcio del 31 agosto 2023
della società**

ASD VIRTUS CERMENATE

31 agosto 2024



NOTA

Il presente Modello è protetto da diritti di proprietà intellettuale a livello nazionale ed europeo e non può essere ceduto, estratto, copiato, utilizzato e riadattato o comunque reso servibile per altri scopi ed utilizzatori in quanto derivante da attività peritale specifica per la società.

I trasgressori saranno denunciati all'autorità competente.





INDICE

Parte I – PREMESSE

Art. 1 - Destinatari

Art. 2 - Obblighi e obiettivi

Art. 3 - Quadro di riferimento

Parte II – PRINCIPI GENERALI

Art. 4 - Rispetto e dignità

Art. 5 - Sicurezza e benessere

Art. 6 - Comunicazione adeguata

Art. 7 - Comportamento appropriato

Art. 8 - Responsabilità e formazione

Art. 9 - Collaborazione

Parte III – PRINCIPI E IMPEGNI DI COMPORTAMENTI SPECIFICI

Art. 10 - Impegni

Art. 11 - Divieti

Art. 12 - Doveri e obblighi generali Art.

13 - Doveri e obblighi dei tesserati

Art. 14 - Doveri e obblighi dei tecnici, dei dirigenti e dei collaboratori Art.

15 - Doveri e obblighi degli atleti e delle atlete

Art. 16 - Doveri e obblighi di comportamento nell'attività con i minori

- Comportamenti degli allenatori, dei dirigenti e dei componenti dello staff
- Comportamenti delle famiglie e degli accompagnatori
- Comportamenti dei calciatori e delle calciatrici



Parte IV - SANZIONI

Art. 17 - Sanzioni

Parte V – RISPETTO DELLA PRIVACY

Art. 18 - Riservatezza

Art. 19 - Segnalazioni





PARTE I – PREMESSE

Art. 1 - Destinatari

Nell'ambito delle attività sportive ed organizzativo-gestionali della **ASD VIRTUS CERMENATE CALCIO** (di seguito “*società*”), destinatari del presente Codice di Comportamento (di seguito “*Codice*”) sono atleti/atlete, istruttori tecnici, dirigenti e collaboratori a qualsiasi titolo, livello e qualifica, nonché chiunque partecipi, con qualsiasi funzione o titolo, all'attività sociale.

Tutti i soggetti sopra indicati sono coinvolti e responsabili della creazione di un ambiente positivo, sicuro e stimolante per la pratica sportiva e la vita sociale, con particolare e specifica attenzione ai soggetti minori che necessitano di buoni esempi e modelli virtuosi da parte degli adulti.

Art. 2 – Obblighi e obiettivi

Ogni soggetto di cui all'art. 1 ha il dovere di mantenere un ambiente sportivo che sia rispettoso, equo e libero da ogni forma di abuso, violenza e discriminazione. È un diritto fondamentale di ciascun tesserato essere trattato con rispetto e dignità, e di essere protetto da ogni tipo di abuso, molestia, violenza di genere e discriminazione, come previsto dal D.lgs. n. 198/2006¹. Questo diritto è garantito indipendentemente da razza, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, situazione finanziaria, luogo di nascita, caratteristiche fisiche, intellettuali, relazionali o sportive. Il benessere psicofisico di ogni tesserato ha sempre la massima priorità, superando anche il successo sportivo. Non sono tollerate discriminazioni di alcun tipo, che siano basate su razza, colore, sesso, orientamento sessuale, lingua, religione, opinione politica o su qualsiasi altra caratteristica personale, nazionale o sociale, disponibilità economica o altra circostanza.

Il presente Codice si pone l'obiettivo di stabilire i compiti, le responsabilità e i comportamenti attesi da parte di tutti coloro i quali siano a diverso titolo coinvolti nelle attività della società.

¹ DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” – Cfr. 003 (GU n.125 del 31-05-2006 - Suppl. Ordinario n. 133).



La società si impegna a garantire un ambiente sicuro, rispettoso e inclusivo per tutti i partecipanti, con specifica attenzione ai soggetti minori e, indipendentemente dall'età o dal ruolo, i soggetti vulnerabili.

Art. 3 – Quadro di riferimento

Il presente Codice è integrato per quanto previsto – e per quanto non previsto con specifico rimando – con le disposizioni e le attività di prevenzione di cui al Modello Organizzativo “Safeguarding Policy” della società nonché con le Linee-Guida della Federazione Italiana Giuoco Calcio, con la “*Policy di tutela dei minori*” del Settore Giovanile e Scolastico della Federazione Italiana Giuoco Calcio e con i Principi Fondamentali del Comitato Olimpico Nazionale Italiano e di ogni altra norma desunta dal quadro di riferimento dell'ordinamento statale e di quello sportivo, ivi comprese le previsioni delle sanzioni a cui si ricollegano le previsioni di cui all'art. 17 che segue.





PARTE II – PRINCIPI GENERALI

Art. 4 – Rispetto e dignità

La società promuove il rispetto della dignità e l'integrità di tutte le persone coinvolte nelle proprie attività senza discriminazioni di alcun genere e si impegna a trattare tutti con cortesia, gentilezza e rispetto evitando l'impiego di linguaggio offensivo o di comportamenti intimidatori o abusivi.

Art. 5 – Sicurezza e benessere

La società pone al primo posto la sicurezza e il benessere fisico e mentale di tutti i partecipanti, adottando misure appropriate per prevenire abusi, molestie o qualsiasi tipo di comportamento possa arrecare nocimento alla personalità e dignità dei partecipanti.

La società si impegna a rispettare i diritti e le opinioni altrui favorendo un ambiente in cui ciascuno sia libero di esprimere opinioni, preoccupazioni o segnalare condotte inappropriate o illecite.

Art. 6 – Comunicazione adeguata

La società promuove una comunicazione chiara, aperta e rispettosa con tutti i soggetti coinvolti direttamente o indirettamente nelle attività quali partecipanti, genitori, colleghi e, in generale, tutti i componenti della comunità sportiva, mantenendo la riservatezza e il rispetto della privacy delle persone coinvolte ed evitando la divulgazione non autorizzata di informazioni personali o comunque sensibili.

Art. 7 – Comportamento appropriato

La società si impegna a promuovere comportamenti professionali ed appropriati in tutte le interazioni con i partecipanti, evitando qualsiasi forma di contatto fisico non conforme ai principi enunciati nel presente Codice. A tale scopo. La società pone grande rilevanza ai comportamenti trasparenti e rispettosi e richiede che siano evitate situazioni che possano anche solo essere percepite come sospette o inappropriate.



Art. 8 – Responsabilità e formazione

La società riconosce il suo ruolo e la sua responsabilità nel proteggere i partecipanti che segnalino qualsiasi preoccupazione o sospetto abuso alle autorità competenti.

La società organizza programmi di formazione e di sensibilizzazione sui principi ed i comportamenti previsti dalla “*Safeguarding Policy*” al fine di informare correttamente e diffondere la consapevolezza e la sensibilità necessarie per prevenire e reagire agli abusi.

Art. 9 – Collaborazione

La società collabora attivamente con la comunità sportiva, le istituzioni, le altre società e tutti i soggetti operanti in ambito sportivo e con le autorità competenti per garantire un ambiente sicuro e rispettoso nei confronti di tutti i soggetti coinvolti.

La società si impegna a rendere conto delle proprie azioni e decisioni, fornendo informazioni trasparenti alle richieste della comunità sportiva.



PARTE III – PRINCIPI E IMPEGNI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO

Art. 10 - Impegni

Tutti i soggetti destinatari del presente Codice, in ragione degli ambiti di propria competenza, si impegnano a rispettare i principi di comportamento sopra illustrati e, in particolare a:

- a. rispettare e tutelare i diritti, la dignità e il valore di tutti i tesserati coinvolti, indipendentemente dalla loro età, razza, colore della pelle, origine etnica, nazionale o sociale, sesso, disabilità, lingua, religione, opinione politica, stato sociale, orientamento sessuale o qualsiasi altra ragione. All'istruttore tecnico si richiede un comportamento civile e antidiscriminatorio teso a non ignorare, facilitare o anche collaborare tacitamente in attività che implicano un'ingiusta discriminazione nei confronti dei tesserati;
- b. attenersi alle regole e ai principi sopra enunciati in tutte le fasi delle attività svolte;
- c. incoraggiare e promuovere il *fair play*, la disciplina, la correttezza, e lo spirito di collaborazione e di squadra;
- d. non assumere o tollerare comportamenti o linguaggi offensivi nei confronti degli atleti, genitori, direttori di gara, membri dello staff o qualsiasi altro soggetto coinvolto nelle attività;
- e. non tollerare o prendere parte ad attività o condotte illegali, o di abuso o che mettano a rischio la loro sicurezza fisica e/ o mentale;
- f. sostenere e incoraggiare sempre i giovani atleti, valorizzandoli a prescindere dai risultati ottenuti, promuovendo la cultura dell'impegno e del sano divertimento;
- g. trasmettere serenità, entusiasmo e passione;
- h. educare al rispetto, all'impegno e alla collaborazione;
- i. aggiornarsi costantemente sulle conoscenze necessarie per adempiere al meglio alle mansioni assegnate e sul tema della tutela dei minori;
- j. rispettare il Modello Organizzativo "Safeguarding Policy" e considerare il benessere, la sicurezza e il divertimento di tutti i tesserati una priorità;
- k. combattere e prevenire qualsiasi forma di bullismo tra i minori;
- l. ascoltare i bisogni, le richieste, le preoccupazioni di tutti i tesserati;



- m. rispettare e non umiliare o sminuire i tesserati o i loro sforzi durante una gara o una sessione di prova;
- n. non agire in modo da far vergognare, umiliare, sminuire o disprezzare un minore, o perpetrare qualsiasi altra forma di abuso emotivo;
- o. non sfruttare un minore per un tornaconto personale o economico;
- p. non avere atteggiamenti nei confronti dei minori che - anche sotto il profilo psicologico - possano influire negativamente sul loro sviluppo armonico e socio-relazionale;
- q. non impegnarsi in attività sessuali o avere un rapporto sessuale con tesserati di età inferiore ai 18 anni e non fare commenti sessualmente allusivi mostrando un comportamento sempre rispettoso e discreto;
- r. non avere relazioni con minorenni che possano essere in qualche modo considerate di sfruttamento, maltrattamento o abuso;
- s. non consentire giochi, frasi, atteggiamenti sessualmente provocatori o inappropriati;
- t. garantire che tutte le attività siano adatte alle capacità, all'età, alla maturità fisica ed emotiva, all'esperienza e all'abilità dei tesserati, in particolare degli allievi minorenni;
- u. lavorare insieme agli altri componenti dello staff per tutelare e promuovere gli interessi e il benessere di ogni tesserato;
- v. non compiere mai abusi fisici e non infliggere punizioni o castighi che possano essere ricondotti ad un abuso fisico;
- w. intraprendere relazioni proficue con i genitori dei tesserati minorenni al fine di fare squadra per la crescita e la loro tutela;
- x. accertarsi sempre che i minori siano adeguatamente sorvegliati e che le gare e le attività in trasferta siano sicure;
- y. garantire che la salute, la sicurezza e il benessere dei tesserati costituiscano obiettivo primario rispetto al successo tecnico-sportivo o qualsiasi altra considerazione;
- z. organizzare il lavoro, il luogo di lavoro e le attività in trasferta in modo tale da minimizzare i rischi;
- aa. rispettare la privacy dei minori, specie in luoghi particolarmente sensibili i quali devono essere sorvegliati, in modo tale da garantire la privacy dei minori;



- bb. evitare di fare per i minori attività di carattere personale che essi stessi possano fare da soli;
- cc. garantire che qualsiasi trattamento di assistenza sanitaria (ad es. visita medica, assistenza post infortunio, trattamento fisioterapico), si svolga in modo aperto e in ambiente supervisionato, piuttosto che al chiuso o in privato e sempre con la presenza di un soggetto terzo (altro tesserato, adulto);
- dd. evitare di passare del tempo da soli con i minori lontano da altri soggetti;
- ee. non lasciare che i minori rimangano senza adeguata supervisione nel corso delle attività e, al termine delle stesse, accertarsi che lascino l'impianto sportivo accompagnati da un proprio genitore o da una persona autorizzata, qualora i minori non siano stati preventivamente autorizzati a lasciare l'impianto autonomamente e senza la presenza di un adulto. Ogni autorizzazione deve essere debitamente sottoscritta dai soggetti esercenti la responsabilità genitoriale sul minore;
- ff. non utilizzare i social media in maniera inappropriata, non coinvolgere i minori nelle conversazioni private sui social media e non pubblicare mai commenti o condividere immagini che potrebbero compromettere il loro benessere o causare loro danni;
- gg. non acquisire, detenere e pubblicare fotografie o divulgare altre informazioni sui bambini e sui ragazzi o sulle loro famiglie su qualsiasi supporto cartaceo ovvero digitale (es. social media personali o del club/organizzazione, siti web, strumenti di comunicazione online personali, ecc.) in assenza della relativa liberatoria sottoscritta dai genitori o dai tutori al fine di poter conservare e/ o utilizzare tale materiale prodotto;
- hh. segnalare eventuali dubbi sulla sicurezza e sul benessere degli atleti rivolgendosi al Safeguarding Officer Societario, in conformità a quanto disposto nel Modello Organizzativo "Safeguarding Policy";
- ii. consultare il Safeguarding Officer Societario in caso di dubbi sulla partecipazione di atleti, in conformità a quanto disposto nel Modello Organizzativo "Safeguarding Policy", in caso di necessità per favorire l'inclusione sportiva degli atleti con disabilità fisica o intellettivo-relazionale.

Art. 11 – Divieti:

È espressamente vietata, ripudiata e sanzionata dalla società ogni forma di:



- I. **Abuso psicologico**, ovvero qualsiasi atto intenzionale e non gradito, compreso l'isolamento, la restrizione, la mancanza di rispetto, la coercizione, l'aggressione verbale, l'intimidazione o qualsiasi altro comportamento che possa danneggiare l'identità, la dignità e l'autostima di una persona, o influenzare negativamente le sue emozioni, pensieri, valori e convinzioni, oppure disturbare la sua tranquillità. Questi comportamenti possono manifestarsi anche attraverso l'uso di strumenti digitali.
- II. **Abuso fisico**, ovvero ogni atto deliberato, indesiderato, consumato o tentato, che possa includere botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o il lancio di oggetti, con il potenziale di causare danni fisici reali o potenziali, oppure di falsificare intenzionalmente danni alla salute, trauma, lesioni fisiche, o compromettere lo sviluppo psicofisico di un minore, interferendo con la sua crescita sana e serena. Tali comportamenti possono anche includere il costringere un atleta a svolgere attività fisiche inadeguate per migliorare le prestazioni sportive, come ad esempio l'imposizione di carichi di allenamento non appropriati in base all'età, al genere, alla struttura e alla capacità fisica, oppure forzare atleti malati, feriti o che provano dolore a allenarsi. In questa categoria rientrano anche comportamenti che favoriscono il consumo di alcol o pratiche di doping, entrambi vietati dalle norme vigenti.
- III. **Molestia sessuale**, ovvero qualsiasi atto o comportamento di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico, che è indesiderato e non gradito e che provoca una grave sensazione di fastidio, disagio o disturbo. Questi comportamenti possono includere l'uso di un linguaggio del corpo inappropriato, la formulazione di osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, così come richieste indesiderate o non gradite di natura sessuale, sia tramite telefonate, messaggi, lettere o altri mezzi di comunicazione, con l'effetto di intimidire, degradare o umiliare.
- IV. **Abuso sessuale**, ovvero qualsiasi comportamento o azione di natura sessuale, che sia con o senza contatto fisico, e che viene considerato non desiderato, oppure nel quale il consenso è ottenuto in modo forzato, manipolato, non dato o negato. Questo può includere anche il costringere un Tesserato a partecipare a comportamenti sessuali inappropriati o indesiderati, o nell'osservare il Tesserato in situazioni o contesti sessuali non appropriati.



- V. **Violenza di genere**, ovvero tutte le forme di violenza, che vanno dalla violenza psicologica e fisica a quella sessuale, inclusi comportamenti persecutori e discriminazioni di genere.
- VI. **Bullismo e cyberbullismo**, ovvero qualsiasi forma di comportamento offensivo e/o aggressivo da parte di uno o più individui, sia personalmente che attraverso piattaforme online come i social network o altri mezzi di comunicazione. Questi comportamenti possono essere singoli o ripetuti nel tempo e hanno lo scopo di esercitare potere o dominio su uno o più individui. Possono includere atti di prevaricazione, sopraffazione e intimidazione che causano disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento. Tra di essi rientrano umiliazioni, critiche sull'aspetto fisico, minacce verbali (anche in relazione alla performance sportiva), diffusione di notizie false, minacce di violenza fisica o danneggiamento di proprietà della vittima.
- VII. **Nonnismo (hazing)**, ovvero qualsiasi comportamento che implica un'iniziazione umiliante e/o pericolosa dei nuovi membri da parte dei membri anziani dello stesso gruppo.
- VIII. **Abuso di matrice religiosa**, ovvero limitare o condizionare il diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di praticare il culto, sia in privato che in pubblico, a condizione che non comporti pratiche contrarie al buon costume.
- IX. **Abuso dei mezzi di correzione**, ovvero superare i limiti dell'uso del potere correttivo e disciplinare assegnato a un individuo nei confronti della persona offesa, utilizzandolo in modo inadeguato o per perseguire interessi diversi da quelli per cui è stato conferito dal sistema giuridico federale.
- X. **Negligenza**, ovvero l'omissione di intervento da parte di un Tesserato, anche in virtù dei doveri derivanti dalla sua posizione, che, dopo essere venuto a conoscenza di uno degli eventi disciplinati dal presente Regolamento, non interviene né segnala la questione al Safeguarding Officer Societario e/o il Safeguarding Office della FIGC, causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno.
- XI. **Incuria**, ovvero il mancato soddisfacimento dei bisogni fondamentali in termini fisici, medici, educativi ed emotivi.
- XII. **Altri comportamenti discriminatori**, ovvero ogni altra condotta mirata a produrre un effetto discriminatorio fondato su etnia, colore della pelle, caratteristiche fisiche, genere, status



socioeconomico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, credenze personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Nel dettaglio si fa riferimento alle previsioni di cui al Modello Organizzativo “Safeguarding Policy” della società.

Art. 12 – Doveri e obblighi generali

I Tesserati e coloro che partecipano all'attività sportiva in qualsiasi ruolo o capacità non devono assumere atteggiamenti indirizzati a:

- i. discriminare o avere qualsiasi atteggiamento inappropriato fondato su razza, colore, sesso, orientamento sessuale, lingua, religione, opinione politica o di altra natura, nazione o origine sociale, disponibilità economica, nascita o di altra natura;
- ii. colpire, assalire fisicamente o abusare fisicamente o psicologicamente un'altra persona;
- iii. avere atteggiamenti nei confronti di altri che - anche sotto il profilo psicologico - possano influire negativamente sul loro sviluppo armonico e socio-relazionale;
- iv. agire con comportamenti che siano di esempio negativo, specialmente per i minori;
- v. avere relazioni con minori che possano essere in qualche modo considerate di natura sessuale, sfruttamento, maltrattamento o abuso;
- vi. agire in modi che possano essere abusivi;
- vii. usare un linguaggio, dare suggerimenti o consigli, offensivi o abusivi;
- viii. comportarsi in maniera inappropriata o sessualmente provocante;
- ix. stabilire o intrattenere contatti con minori Tesserati utilizzando strumenti di comunicazione online personali (e-mail, chat, social network, etc.) che esulino da quelli strettamente funzionali all'attività istituzionale;
- x. tollerare o partecipare a comportamenti di altri soggetti che sono illegali, o abusivi o che mettano a rischio la loro sicurezza;
- xi. invitare a momenti conviviali non istituzionali atleti minorenni, salvo il consenso dell'esercente la responsabilità genitoriale;
- xii. agire in modo da far vergognare, umiliare, sminuire o disprezzare gli altri, o perpetrare qualsiasi altra forma di abuso emotivo;



xiii. discriminare, trattare in modo differente o favorire alcuni soggetti escludendone altri.

Art.13 – Doveri e obblighi dei tesserati

I tesserati della società, nell'ambito del rispetto al quadro normativo della Federazione Italiana Giuoco Calcio, sono obbligati a mantenere i seguenti comportamenti:

- a) manifestare lealtà, probità e correttezza in tutte le attività connesse o correlate all'ambito sportivo e adottare una condotta improntata al rispetto verso gli altri tesserati;
- b) evitare l'uso di un linguaggio inappropriato o allusivo, anche in contesti ludici o scherzosi;
- c) assicurare la sicurezza e la salute degli altri tesserati, contribuendo a creare e mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- d) partecipare attivamente all'educazione e alla formazione nella pratica sportiva sana, offrendo supporto agli altri tesserati nei percorsi educativi e formativi;
- e) promuovere un equilibrio sano tra vita personale e sportiva, valorizzando anche gli aspetti ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
- f) stabilire rapporti equilibrati con coloro che hanno la responsabilità genitoriale o i soggetti incaricati della cura degli atleti, o i loro delegati;
- g) prevenire e ridurre le dispute, i conflitti e le tensioni attraverso una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- h) affrontare con proattività comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- i) collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, contrasto e repressione di abusi, violenze e discriminazioni, sia a livello individuale che collettivo;
- j) segnalare tempestivamente al Safeguarding Officer Societario situazioni, anche potenziali, che possano mettere a rischio se stessi o gli altri, causare pericoli, timori o disagi.

Art. 14 – Doveri e obblighi dei tecnici, dei dirigenti e dei collaboratori

I tecnici, i dirigenti e collaboratori della società, nell'ambito del rispetto al quadro normativo della Federazione Italiana Giuoco Calcio, sono obbligati a mantenere i seguenti comportamenti:

- a) contribuire attivamente alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;



- b) evitare qualsiasi abuso o utilizzo improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, soprattutto se minori;
- c) partecipare alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati, in particolare se minori;
- d) limitare al minimo indispensabile ogni contatto fisico con i tesserati, soprattutto se minori;
- e) favorire un rapporto tra tesserati basato sul rispetto reciproco e sulla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali che possano generare uno stato di soggezione, pericolo o timore, anche attraverso la manipolazione;
- f) evitare di creare situazioni di intimità con i tesserati minori;
- g) organizzare soluzioni logistiche durante le trasferte per prevenire situazioni di disagio o comportamenti inappropriati, coinvolgendo coloro che hanno la responsabilità genitoriale o i loro delegati nelle decisioni;
- h) comunicare e condividere con i tesserati minori gli obiettivi educativi e formativi, coinvolgendo coloro che hanno la responsabilità genitoriale o i loro delegati nelle scelte;
- i) evitare comunicazioni e contatti di natura intima con i tesserati minori, anche tramite i social network;
- j) interrompere immediatamente ogni contatto con i tesserati minori se si avvertono situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, e attivare il Safeguarding Officer Societario;
- k) utilizzare le competenze professionali necessarie nella programmazione e/o gestione dei regimi alimentari in ambito sportivo;
- l) segnalare tempestivamente eventuali segni di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;
- m) dichiarare eventuali situazioni di incompatibilità e conflitti di interesse;
- n) promuovere i valori dello sport educando al rifiuto di sostanze o metodi vietati per migliorare le prestazioni sportive dei tesserati;
- o) mantenersi costantemente informati sulle politiche di Safeguarding, sulle misure di prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni, nonché sulle più moderne metodologie di formazione e comunicazione in ambito sportivo;



- p) evitare l'utilizzo, la riproduzione e la diffusione di immagini o video dei tesserati minori, se non per fini educativi e formativi, ottenendo le necessarie autorizzazioni dai genitori o dai soggetti responsabili della loro cura;
- q) segnalare prontamente al Safeguarding Officer Societario situazioni, anche potenziali, che mettano i tesserati a rischio di pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

Art.15 – Doveri e obblighi degli atleti e delle atlete

Gli atleti e le atlete della società, nell'ambito del rispetto al quadro normativo della Federazione Italiana Giuoco Calcio, sono obbligati a mantenere i seguenti comportamenti:

- a) collaborare solidalmente con altri atleti e atlete, offrendo assistenza e incoraggiamento reciproco;
- b) condividere le proprie ambizioni con dirigenti e allenatori sportivi e valutare insieme le proposte riguardanti gli obiettivi educativi e formativi, coinvolgendo anche coloro che hanno la responsabilità genitoriale o sono incaricati della cura, e confrontarsi eventualmente con gli altri atleti e atlete;
- c) comunicare ai dirigenti sportivi e agli allenatori situazioni di ansia, paura o disagio riguardanti sé stessi o altri;
- d) prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che possano mettere altri atleti e atlete in uno stato di soggezione, pericolo o timore, anche attraverso manipolazioni;
- e) rispettare e preservare la dignità, la salute e il benessere di altri atleti e atlete e di tutti i soggetti coinvolti nell'attività sportiva;
- f) riconoscere e rispettare il ruolo educativo e formativo dei dirigenti sportivi e degli allenatori;
- g) mantenere rapporti basati sul rispetto reciproco con altri atleti e atlete e con tutte le persone coinvolte nell'attività sportiva;
- h) segnalare qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti incaricati della cura di atleti e atlete, o ai loro delegati;
- i) evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e allenatori, segnalando eventuali comportamenti inappropriati;



- j) non diffondere materiale fotografico o video di natura privata o intima senza autorizzazione, segnalando comportamenti non conformi a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti incaricati della cura, nonché al Safeguarding Officer Societario;
- k) segnalare tempestivamente al Safeguarding Officer Societario situazioni, anche potenziali, che possano mettere sé stessi o altri in pericolo o pregiudizio.

Art.16 – Doveri e obblighi di comportamento nell'attività con i minori

Tutti i soggetti di cui all'art. 1, nell'ambito del rispetto al quadro normativo della Federazione Italiana Giuoco Calcio, sono obbligati a mantenere i seguenti comportamenti nello svolgimento dell'attività con i minori.

Comportamenti degli allenatori, dei dirigenti e dei componenti dello staff. Gli allenatori, i dirigenti, i membri dello Staff a qualsiasi titolo, livello e qualifica sono responsabili della crescita dei giovani calciatori e delle giovani calciatrici nonché della creazione di un ambiente positivo, sicuro e stimolante per la pratica sportiva. A tal fine, sono chiamati a dare il buon esempio e ad essere un modello per gli atleti a voi loro affidati. Tutti i soggetti destinatari del presente Codice di condotta si impegnano a:

- a. rispettare e tutelare i diritti, la dignità e il valore di tutte le calciatrici e di tutti i calciatori coinvolti, indipendentemente dalla loro età, razza, colore della pelle, origine etnica, nazionale o sociale, sesso, disabilità, lingua, religione, opinione politica, stato sociale, orientamento sessuale o qualsiasi altra ragione. All'allenatore si richiede un comportamento civile e antidiscriminatorio teso a non ignorare, facilitare o anche collaborare tacitamente in attività che implicano un'ingiusta discriminazione nei confronti degli atleti;
- b. attenersi alle regole in tutte le fasi delle attività;
- c. incoraggiare e promuovere il fair play, la disciplina, la correttezza, il rispetto degli avversari e lo spirito di squadra dentro e fuori dal campo;
- d. non assumere o tollerare comportamenti o linguaggi offensivi nei confronti dei calciatori, calciatrici, genitori, direttori di gara, membri dello staff o qualsiasi altro



- soggetto coinvolto nelle attività; non tollerare o partecipare a comportamenti dei minori che siano illegali, o abusivi o che mettano a rischio la loro sicurezza;
- e.* sostenere e applaudire sempre gli sforzi dei giovani calciatori e delle giovani calciatrici e valorizzarli a prescindere dai risultati sul campo, promuovendo la cultura del lavoro e del divertimento;
 - f.* trasmettere serenità, entusiasmo e passione;
 - g.* educare al rispetto, all'impegno e alla collaborazione;
 - h.* aggiornarsi costantemente sulle conoscenze necessarie per adempiere al meglio alle mansioni assegnate e sul tema della tutela dei minori;
 - i.* rispettare la policy di tutela dei minori, considerare il benessere, la sicurezza e il divertimento di tutti i calciatori e di tutte le calciatrici al di sopra ogni altra cosa;
 - j.* combattere e prevenire qualsiasi forma di bullismo tra i minori;
 - k.* ascoltare i bisogni, le richieste, le preoccupazioni di tutti i calciatori e di tutte le calciatrici;
 - l.* non umiliare o sminuire gli atleti o i loro sforzi durante una partita o una sessione di allenamento; agire in modo da far vergognare, umiliare, sminuire o disprezzare un minore, o perpetrare qualsiasi altra forma di abuso emotivo;
 - m.* non sfruttare un minore per un tornaconto personale o economico;
 - n.* non avere atteggiamenti nei confronti dei minori che – anche sotto il profilo psicologico – possano influire negativamente sul loro sviluppo armonico e socio-relazionale;
 - o.* non impegnarsi in attività sessuali o avere un rapporto sessuale con calciatrici o calciatori di età inferiore ai 18 anni e non fare commenti sessualmente allusivi mostrando un comportamento sempre rispettoso e discreto;
 - p.* non avere relazioni con minori che possono essere in qualche modo considerate di sfruttamento, maltrattamento o abuso;
 - q.* non consentire giochi, frasi, atteggiamenti, sessualmente provocatori o inappropriati;
 - r.* garantire che tutte le attività siano adatte alle capacità, all'età alla maturità fisica ed emotiva, all'esperienza e all'abilità dei calciatori e delle calciatrici;



- s. lavorare insieme agli altri componenti dello Staff per tutelare e promuovere gli interessi e il benessere di ogni giocatore e di ogni giocatrice;
- t. non compiere mai abusi fisici e non infliggere punizioni o castighi che possano essere ricondotti ad un abuso fisico;
- u. intessere relazioni proficue con i genitori dei calciatori e delle calciatrici al fine di fare squadra per la crescita e la tutela dei giovani atleti;
- v. accertarsi sempre che i minori siano adeguatamente sorvegliati e che le partite e le attività in trasferta siano sicure;
- w. garantire che la salute, la sicurezza e il benessere degli atleti costituiscano obiettivo primario rispetto al successo sportivo o qualsiasi altra considerazione;
- x. organizzare il lavoro, le partite, il luogo di lavoro e le attività in trasferta in modo tale da minimizzare i rischi;
- y. rispettare la privacy dei minori, specie in luoghi particolarmente sensibili i quali devono essere sorvegliati, in modo tale da garantire la privacy dei minori;
- z. evitare di fare per i minori attività di carattere personale che essi stessi possono fare da soli;
- aa. garantire che qualsiasi trattamento di assistenza sanitaria (ad es. visita medica, assistenza post infortunio, trattamento fisioterapico), si svolga in modo aperto e in ambiente supervisionato, piuttosto che al chiuso o in privato e sempre con la presenza di un soggetto terzo (altro giocatore/giocatrice, adulto);
- bb. evitare di passare del tempo da soli con i minori lontano da altri soggetti;
- cc. non lasciare che i minori rimangano senza adeguata supervisione nel corso delle attività e, al termine delle stesse, accertarsi che lascino l'impianto sportivo accompagnati da un proprio genitore o da una persona autorizzata, qualora i minori non siano stati preventivamente autorizzati a lasciare l'impianto autonomamente e senza la presenza di un adulto. Ogni autorizzazione deve essere debitamente sottoscritta dai soggetti esercenti la responsabilità genitoriale sull'atleta minore;



- dd. non utilizzare i social media in maniera inappropriata, non coinvolgere i minori nelle conversazioni private sui social media e non pubblicare mai commenti o condividere immagini che potrebbero compromettere il loro benessere o causare loro danni;
- ee. non acquisire, detenere e pubblicare fotografie o divulgare altre informazioni sui bambini e sui ragazzi o sulle loro famiglie su qualsiasi supporto cartaceo ovvero digitale (es. social media personali o del club/organizzazione, siti web, strumenti di comunicazione online personali, ecc.) in assenza della relativa liberatoria sottoscritta dai genitori o dai tutori al fine di poter conservare e/o utilizzare tale materiale prodotto;
- ff. segnalare eventuali dubbi sulla sicurezza e sul benessere dei calciatori e delle calciatrici rivolgendosi al delegato alla tutela dei minori, in conformità a quanto disposto nella Policy per la tutela dei minori.

Comportamenti delle famiglie e degli accompagnatori. I genitori, i tutori, i familiari e in generale gli accompagnatori sono chiamati a contribuire allo sviluppo di un ambiente sicuro, positivo e stimolante, in cui i giovani atleti possano sentirsi liberi di giocare e divertirsi in totale sicurezza. Essi si impegnano a:

- gg. condividere e promuovere i valori e gli obiettivi della “Safeguarding Policy” della società della “Policy per la tutela dei minori” del Settore Giovanile e Scolastico della FIGC;
- hh. partecipare con entusiasmo alle attività proposte, supportando i giovani calciatori e le giovani calciatrici;
- ii. tenere un comportamento collaborativo e rispettoso nei confronti di tutti i soggetti coinvolti siano essi giocatori, giocatrici, tecnici o altri membri dello staff, genitori, direttori di gara, ecc.;
- jj. promuovere il *fair play* e favorirlo in tutte le circostanze;
- kk. rispettare le decisioni prese dagli ufficiali di gara, dagli allenatori e da tutti gli altri collaboratori o membri dello staff nell’interesse dei calciatori e delle calciatrici;
- ll. non usare o tollerare comportamenti o linguaggi offensivi, da o verso qualsiasi giocatore, giocatrice, direttore di gara o qualsiasi altro soggetto coinvolto;



- mm. lodare e applaudire l'impegno e la partecipazione piuttosto che concentrarsi su prestazioni e risultati;
- nn. non tollerare o incoraggiare alcuna forma di bullismo;
- oo. non umiliare o sminuire i giovani calciatori e le giovani calciatrici o i loro sforzi in una partita o in una sessione di allenamento e non incolpare uno di loro per non aver ottenuto i risultati auspicati;
- pp. non sottoporre nessun calciatore o calciatrice ad una punizione che possa essere ricondotta ad un abuso fisico;
- qq. non avere relazioni con minori che possono essere in qualche modo considerate di sfruttamento, maltrattamento o abuso;
- rr. rispettare la *privacy* dei minori, specie in luoghi particolarmente sensibili (ad esempio non entrare nelle docce e negli spogliatoi), i quali devono essere sorvegliati, in modo tale da garantire la *privacy* dei minori;
- ss. evitare di fare per i minori attività di carattere personale che essi stessi possono fare da soli;
- tt. astenersi dall'utilizzo inappropriato dei social media, ad esempio pubblicando commenti denigratori o offensivi sui giovani atleti o sulle loro famiglie. In particolare, non acquisire immagini che possano ritrarre e identificare i giovani atleti, nonché diffondere le stesse ovvero qualsiasi altra informazione inerente gli atleti minori tramite *app* di messaggistica istantanea (Whatsapp, Telegram e simili), social media (Facebook, Instagram, Tik Tok, e simili) e siti web, anche durante le competizioni, se non in presenza del consenso espressamente prestato da entrambi i genitori o dal legale rappresentante ovvero dal minore di età pari o superiore a 14 anni;
- uu. consultare il delegato per la tutela dei minori per problematiche inerenti alla sicurezza e al benessere del proprio figlio nei rapporti con l'allenatore e/o con un altro giovane calciatore o calciatrice;
- vv. informarsi e aggiornarsi sulle regole e sulle procedure definite in base all'attività/evento, in particolar modo quelle che riguardano la tutela dei minori;
- ww. rimanere informato su eventuali problemi o segnalazioni relative al proprio figlio.



Comportamenti dei calciatori e delle calciatrici. Questi soggetti devono ottemperare alle seguenti regole per il rispetto e per la sicurezza:

- xx. nessun consumo di alcol;
- yy. nessun consumo di droga;
- zz. divieto di fumare nelle camere o in qualsiasi altro luogo;
- aaa. comunicare agli adulti accompagnatori eventuali problemi o dubbi sulla propria sicurezza o su quella di un altro calciatore o calciatrice;
- bbb. comunicare agli adulti accompagnatori se c'è qualcosa di cui si ha bisogno;
- ccc. rispettare e aiutare i propri compagni di squadra nonché tutti gli altri calciatori e calciatrici affinché la partecipazione alle attività sia piena e condivisa;
- ddd. non utilizzare un linguaggio volgare offensivo, razzista, omofobo o discriminatorio, ed in ogni caso lesivo della dignità, dell'onore e della reputazione altrui;
- eee. rispettare i diritti, la dignità e il valore di ogni partecipante e degli altri calciatori e delle altre calciatrici coinvolti, e non porre mai in essere gesti o adoperare un linguaggio sessualmente provocatori. Non colpire, aggredire, umiliare, minacciare, apostrofare o insultare i partecipanti all'attività o all'evento;
- fff. non utilizzare in modo inappropriato i dispositivi elettronici (in particolare, cellulari), in luoghi particolarmente sensibili quali docce e spogliatoi;
- ggg. rispettare gli orari, l'organizzazione e tutte le regole definite per l'attività/trasferta.



Parte IV – SANZIONI

Art. 17 - Sanzioni

Tutti i soggetti sopra indicati sono obbligati a rispettare il presente Codice che si impegnano ad accettare integralmente, dopo averne preso visione.

In caso di violazione delle norme stabilite per prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione, il regime di sanzioni applicabile - segnalata e verificata secondo quanto ulteriormente previsto dal Modello Organizzativo “Safeguarding Policy” adottato dalla società – varierà in base al ruolo che il soggetto ricopre all'interno della FIGC.

Fatte salve le autonome conseguenze derivanti dalla legge e dalla giustizia sportiva federale (in particolare N.O.I.F., Codice di Giustizia Sportiva, regolamenti delle Leghe e Comunicati Ufficiali della F.I.G.C.) in caso di violazioni e/o inadempimenti, le misure e le sanzioni potranno spaziare dall'ammonizione fino alla sospensione e alla cessazione del rapporto di tesseramento e/o di collaborazione.

Sono possibili sanzioni pecuniarie fino alla concorrenza di una quota pari al 25% del contratto economico in essere tra le parti.

A questo potrebbero aggiungersi a momenti di formazione e sensibilizzazione finalizzati a ricordare i principi etici promossi dalla società, cui è necessario ispirare le proprie attività ed azioni.



Parte V - RISPETTO DELLA PRIVACY

Art. 18 - Riservatezza

Il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni (“*Safeguarding Officer della Società*”) e il Safeguarding Office della FIGC sono tenuti a rispettare gli obblighi di riservatezza stabiliti dal quadro normativo della “*Safeguarding Policy*” della società e della FIGC, nonché di tutte le norme di legge e di quelle di cui al GDPR 679/2016

Art. 19 - Segnalazioni

L'identità del segnalante non può essere divulgata a persone estranee alle autorità competenti per ricevere o trattare le segnalazioni. Questa protezione si estende non solo al nome del segnalante, ma anche a tutte le informazioni della segnalazione che potrebbero indirettamente rivelarne l'identità.

(Il presente documento si compone di n. 25 – venticinque – pagine)

**MODULO DI SEGNALAZIONE
ASD VIRTUS CERMENATE
CONFIDENZIALE / RISERVATO**

DATI DEL SEGNALANTE

Cognome _____ Nome _____

Ruolo _____

Riferimento telefonico _____ e-mail _____

DATI PERSONA CHE SI RITIENE ABBA SUBITO ABUSO / MOLESTIA / VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE (se diversa dal segnalante)

Cognome		Nome	
Luogo nascita		Data nascita	
Rif. telefonico		e-mail	

Se minorenne

- indicare di seguito: cognome, nome, rif. telefonico ed e-mail del/i genitore/i o esercente/i responsabilità genitoriale:

- Il/i genitore/i o l'esercente/i della responsabilità genitoriale è/sono stato/i informato/i dell'accaduto?

IL FATTO

Al fatto

- si è assistito personalmente
- ha avuto percezione diretta
- è stata riferita da altra persona?

Se si sta segnalando quanto riferito da altra persona indicare:

Cognome		Nome	
Luogo nascita		Data nascita	
Rif. telefonico		e-mail	

Data, ora, luogo e circostanza del fatto:

Fornire eventuali riferimenti di tutte le persone coinvolte, a vario titolo, nel fatto:

Ruolo nel fatto: _____

Cognome		Nome	
Luogo nascita		Data nascita	
Rif. telefonico		e-mail	

Ruolo nel fatto: _____

Cognome		Nome	
Luogo nascita		Data nascita	
Rif. telefonico		e-mail	

Ruolo nel fatto: _____

Cognome		Nome	
Luogo nascita		Data nascita	
Rif. telefonico		e-mail	

Ruolo nel fatto: _____

Cognome		Nome	
Luogo nascita		Data nascita	
Rif. telefonico		e-mail	

Ruolo nel fatto: _____

Cognome		Nome	
Luogo nascita		Data nascita	
Rif. telefonico		e-mail	

Ruolo nel fatto: _____

Cognome		Nome	
Luogo nascita		Data nascita	
Rif. telefonico		e-mail	

LE AZIONI

Indicare eventuali azioni finora intraprese:

Attuale collocazione del soggetto che ha subito il fatto e livello di sicurezza.

È stata richiesta assistenza medica di emergenza? _____

Riferimenti dell'operatore sanitario intervenuto

Firma _____

INVIARE A: responsabile.sg.virtuscermenate@gmail.com



CODICE DI CONDOTTA PER I TIFOSI

LINEE GUIDA DEL CODICE DI CONDOTTA - La **ASD VIRTUS CERMENATE** (di seguito anche "società") vuole farsi promotrice di un nuovo modello di gestione delle competizioni sportive, perseguendo le finalità dell'etica sportiva e la valorizzazione della dimensione sociale del gioco del calcio. Tali obiettivi devono essere sviluppati elevando i valori etici sociali dello sport in tutte le declinazioni delle pari opportunità, del fair play, delle occasioni di aggregazione, integrazione e di solidarietà, rendendo l'evento calcistico anche uno strumento di formazione ed educazione, tanto per i propri che per gli altrui sostenitori, in un'ottica di superamento delle barriere tra individui e/o gruppi.

In tale prospettiva, tutti coloro che accedono all'impianto sportivo in veste di spettatori, al pari degli altri protagonisti della competizione sportiva propriamente detta, devono dare il proprio fattivo contributo per favorire uno svolgimento sereno e sicuro dell'evento, valorizzando fattori e principi fondanti dello sport quali la partecipazione, il divertimento e la passione. La società incoraggia i tifosi a promuovere iniziative tese ad un migliore coinvolgimento del tessuto sociale, avvicinando sostenitori e sportivi di tutte le età alla manifestazione sportiva ma anche di aggregazione ed integrazione, attraverso un'azione che favorisca il superamento delle differenze. Per il raggiungimento di tali fini, la società ha adottato, ai sensi dell'art. 12 co.10 del Codice di Giustizia Sportiva della F.I.G.C. (come modificato dal Comunicato della F.I.G.C. n. 15 del 7.03.2018) e della Circolare della F.I.G.C. dell'8.05.2018), il presente "CODICE DI CONDOTTA PER I TIFOSI" della ASD VIRTUS CERMENATE. Tale Codice si integra con il CODICE ETICO (paragrafo 15) di cui al "Modello Organizzativo, Gestione e Controllo" adottato dalla società in riferimento al Decreto Legislativo 231 del 2001 (di seguito anche "Modello 231/2001") e con il REGOLAMENTO D'USO dello Stadio "ASD VIRTUS CERMENATE Stadium" o di ogni altro impianto comunque utilizzato oppure a disposizione a qualunque titolo dalla società stessa in uso (di seguito

"impianto sportivo"), Il Presente Codice esprime i principi etici e comportamentali a cui si riconosce valore primario, così come le misure e le iniziative che saranno intraprese dalla società nei confronti di coloro che dovessero tenere comportamenti in contrasto con le relative previsioni o che comunque possano ledere l'immagine o la reputazione della società stessa. Nell'ambito del presente Codice di Condotta è, inoltre declinato il cosiddetto "SISTEMA DI GRADIMENTO", mediante il quale la società assicurerà la valutazione e la gestione delle condotte non conformi alle previsioni ed ai principi di seguito enunciati.

TERMINI E DEFINIZIONI - Area Riservata. Si intende lo spazio compreso tra le barriere di prefiltraggio ed i tornelli. Area Massima di Sicurezza. La porzione di stadio compresa all'interno del recinto dei Tornelli. Codice Etico. Il Codice Etico di cui al "Modello Organizzativo, Gestione e Controllo" adottato dalla società in riferimento al Decreto Legislativo 231 del 2001 e consultabile presso la sede sociale oppure presso il sito web della società. Impianto Sportivo. Il centro sportivo "ASD VIRTUS CERMENATE Stadium", se non diversamente segnalato o disposto dalle Autorità Pubbliche oppure dagli Organismi Sportivi, presso il quale si svolge l'Evento per il quale si autorizza l'ingresso, a seguito dell'acquisto del Titolo d'Accesso, nonché tutte le aree di pertinenza al suo interno, occupate o utilizzate dalla società, compresa l'area riservata. Inoltre, si intendono tutti gli impianti in cui, con emissione di titoli d'accesso e/o con finalità diversa dalle gare, comunque svolge attività sportiva la società. Delegato alla Sicurezza. La persona incaricata dalla società quale responsabile del mantenimento delle condizioni di





sicurezza nonché della direzione e del controllo degli Steward. Evento (oppure gara oppure partita oppure manifestazione/competizione sportiva). Ogni manifestazione calcistica di Serie A, Serie B, Lega Pro, Coppa Italia, Campionati Giovanili nonché tutte le competizioni organizzate nell'ambito della FIGC e le competizioni internazionali e le amichevoli che si svolgeranno nello stesso impianto sportivo, organizzate e gestite dalla società. Inoltre, ogni situazione in cui vi è attività sportiva anche non agonistica o compresa in un calendario/campionato. Modello 231/2001. Il "Modello Organizzativo, Gestione e Controllo" adottato dalla società in riferimento al Decreto Legislativo 231 del 2001, consultabile presso la sede sociale oppure presso il sito web della società. Organo di Vigilanza. L'organo di Vigilanza di cui al "Modello Organizzativo, Gestione e Controllo" adottato dalla società in riferimento al Decreto Legislativo 231 del 2001. Punti Vendita Ufficiali. I punti vendita in cui sono distribuiti – anche su piattaforma digitale – i titoli di accesso emessi dalla società. Regolamento d'Uso. Il complesso di norme che regolano l'accesso e la permanenza all'interno dell'impianto sportivo durante le manifestazioni sportive, così come individuabile e consultabile presso la sede sociale oppure presso il sito web della società. Società. La ASD VIRTUS CERMENATE . Supporter Liason Officer. L'incaricato del Club alla relazione con i tifosi, al fine di garantire una corretta interazione tra le parti. Titolare. L'intestatario del titolo d'accesso all' Impianto Sportivo, sia esso per singolo Evento o in abbonamento/carte fidelizzazione, per tutti o alcuni degli Eventi. Titolo d'Accesso. Il biglietto nominativo emesso dai rivenditori utilizzati e valevole per l'accesso all'Impianto Sportivo per un singolo Evento o per la durata di una stagione calcistica, nonché ogni eventuale altro titolo che consenta la partecipazione all'Evento.

DESTINATARI - Per destinatari si intendono quanti – siano essi propri sostenitori oppure anche partecipanti all'evento inclusi i tifosi delle squadre avversarie - hanno l'obbligo di condividere con la società i principi etici e comportamentali inseriti all'interno del presente Codice di Condotta e del Codice Etico (paragrafo 15) di cui al Modello 231/2001. Il presente Codice definisce gli obblighi che incombono su tutti i sostenitori/tifosi che acquistano un titolo di accesso e/o partecipano a diverso titolo alle manifestazioni sportive/eventi a cui partecipa La ASD VIRTUS CERMENATE . In particolare, si ricorda che l'accesso all'impianto sportivo è subordinato al possesso di un documento di identità da esibire, secondo richiesta, agli steward per verificarne la corrispondenza con l'intestatario del titolo di accesso. Ulteriori controlli, al momento dell'ingresso negli impianti sportivi, possono essere richiesti – oltre che dalla Forze dell'Ordine – anche dagli steward mediante metal detector e/o controllo tattile ("pat down"), al fine di evitare che si introducano materiali illeciti, proibiti oppure semplicemente pericolosi. Si ricorda che il titolo d'accesso – rilasciato previo rilascio di dati anagrafici - è personale e non può essere ceduto a terzi (salvo specifica procedura), va conservato fino all'uscita e mostrato in qualsiasi richiesta da parte di steward e Forze dell'Ordine. Esso da diritto ad occupare il posto assegnato ed è obbligo del titolare non occuparne altri, anche liberi, a meno che non espressamente autorizzato dalla società. All'interno dell'impianto sportivo, nell'Area Riservata e nell'Area di Massima Sicurezza, sono attive registrazioni in videosorveglianza (video e audio) le quali, nel rispetto delle normative sulla privacy, potranno essere utilizzate dalla società ai fini delle attività di controllo e di verifica dei comportamenti per la definizione delle sanzioni di cui ai successivi paragrafi 7, 8 e 9.

AZIONI DELLA ASD VIRTUS CERMENATE - Per l'ottimale diffusione e sensibilizzazione dei propri tifosi e della più ampia platea degli stakeholders coinvolti in occasione delle attività,





manifestazioni ed eventi sportivi, la società sarà attivamente impegnata a: a) instaurare un rapporto costruttivo con i propri sostenitori attraverso la predisposizione, la promozione ed il sostegno ai progetti ed alle iniziative che possano contribuire a migliorare la qualità dell'evento sportivo e la diffusione di valori e principi positivi finalizzati alla sana competitività e riuscita degli stessi; b) attivare canali di informazione e di comunicazione, attraverso media specifici oppure anche tradizionali, destinati ai propri tifosi, nell'intento di favorire la conoscenza da parte di questi ultimi delle normative in vigore e di collaborare ad una partecipazione consapevole all'evento; c) supportare, attraverso la presenza di propri rappresentanti, le attività di coloro che si recano in trasferta per la soluzione di eventuali problemi che dovessero verificarsi, sempre compatibilmente con le norme in vigore.

OBBLIGHI - Tutti i destinatari sono tenuti a rispettare il Codice di Condotta ed il Regolamento d'Uso dell'impianto sportivo, nonché il Codice Etico (paragrafo 15) di cui al Modello 231/2001, i quali complessivamente intesi, costituiscono e integrano sul piano giuridico e sostanziale il rapporto contrattuale che si instaura tra la Società e ciascun partecipante. L'acquisto di un biglietto o di un abbonamento per le partite organizzate dalla società, o comunque l'accesso all'impianto presso cui si svolgono eventi, manifestazioni o attività sportive della società stessa, comporta l'integrale accettazione delle disposizioni del Codice di Condotta, del Codice Etico (paragrafo 15) di cui al Modello 231/2001 e del Regolamento d'Uso pro tempore vigenti, anche con riguardo al sistema di gradimento ed alle misure ivi previste in caso di violazione, nonché l'impegno a rispettarne le relative previsioni. Al fine di consentire l'adeguata e compiuta conoscenza, i documenti sopra richiamati sono pubblicati e consultabili presso la sede sociale e sul sito internet della società e si danno per letti, conosciuti ed accettati con la semplice condizione della conclusione dell'atto di acquisto di un titolo (biglietto o abbonamento) o comunque con la semplice partecipazione fisica di un destinatario agli eventi sopra indicati.

Capo I. - I COMPORTAMENTI

RISPETTO DELLA NORMATIVA VIGENTE - Il presente Codice dovrà rappresentare la misura dello standard di comportamento dei tifosi nelle attività di supporto e di sostegno alla società ed alla squadra. Tali comportamenti devono essere attenti ai valori etici ma anche consapevoli rispetto della normativa vigente, tanto a livello nazionale che internazionale. La società esprime gratitudine verso ogni manifestazione di sostegno e supporto dei propri tifosi in occasione delle gare sportive, ma queste devono essere ricondotte all'interno delle norme previste e, nondimeno, non devono costituire un pericolo per l'altrui incolumità e/o l'ordine pubblico. È fondamentale che i destinatari assicurino un comportamento sempre corretto, improntato al rispetto di tutti coloro che partecipano all'evento (primi fra tutti, a titolo di esempio e non esaustivo, gli altri destinatari ed i giocatori in campo, etc.) nonché di coloro che operano per preservare l'ordine pubblico ed assicurare il regolare svolgimento della manifestazione, inclusi gli Steward e le Forze dell'Ordine. In questo senso, i principi e le previsioni del Codice di Condotta devono ritenersi valide - e come tali devono essere rispettate - anche in relazione alle gare disputate dalla società in trasferta o, comunque, in impianti diversi da quello casalingo. In nessun caso, la pretesa di agire nell'interesse o a vantaggio della società può giustificare comportamenti non conformi con la normativa vigente, il Codice





di Condotta o il Regolamento d'Uso.

LEALTA' SPORTIVA - Le forti ricadute sul piano sociale dell'attività sportiva per il tramite espresso dai valori del fair play e della lealtà dei comportamenti, rappresentano un obiettivo che la società intende perseguire al meglio sulla via dell'aggregazione e dell'integrazione dei destinatari. A questi ultimi, pertanto, sono vietati comportamenti contrari a tali indicazioni quali: a) compiere, anche per il tramite di soggetti terzi, atti diretti comunque potenzialmente idonei ad alterare il regolare svolgimento o il risultato delle gare; b) offrire, in qualsiasi forma – anche indiretta o per il tramite di interposta persona – denaro o altre utilità a dirigenti o tesserati della ASD VIRTUS CERMENATE o di altra società con l'obiettivo di alterare il risultato di una gara; c) ricorrere a violenza o minaccia o qualunque altra forma di induzione per far compiere a dirigenti o tesserati – anche in forma indiretta o per il tramite di interposta persona – attività comunque finalizzate all'alterazione del risultato di una gara; d) proporre richiesta di denaro o di altre utilità non dovute – anche in forma indiretta o per il tramite di interposta persona – a dirigenti o tesserati della ASD VIRTUS CERMENATE o di altre società per l'ottenimento di indebiti benefici. La violazione di una o più delle sopra esposte ipotesi sarà sanzionata nei termini e con le misure di cui al par. 7.A, lett. c) e d).

CORRETTEZZA, IMMAGINE E DECORO - I tifosi rappresentano una componente fondamentale del percorso sportivo ed è intenzione della società favorirne una partecipazione che si sviluppi sempre all'insegna della correttezza dei comportamenti, eticamente positivi e rispettosi del decoro e dell'immagine. Al fine di tutelare lo svolgimento corretto delle competizioni sportive nonché l'immagine e la reputazione della società, sono vietate le condotte tese a: a) danneggiare, deteriorare, imbrattare, sporcare o manomettere in qualsiasi modo strutture, infrastrutture e servizi dell'impianto sportivo; b) introdurre o detenere veleni, sostanze nocive, materiale infiammabile o imbrattante e droghe; c) introdurre o porre in vendita bevande alcoliche di gradazione superiore a 5°, salvo autorizzazioni in deroga per particolari aree, rilasciate dall'autorità competente; d) esporre materiale che ostacoli la visibilità agli altri tifosi o la segnaletica di emergenza o che comunque sia di ostacolo alle vie di fuga verso il terreno di gioco; e) svolgere qualsiasi genere di attività commerciale che non sia stata preventivamente autorizzata; f) introdurre e vendere all'interno dell'impianto sportivo, le bevande contenute in lattine, bottiglie di vetro o plastica, salvo non preventivamente autorizzate dalle autorità competenti; g) introdurre animali di qualsiasi genere, fatte salve esposte autorizzazioni richieste alle autorità competenti; h) introdurre ed esporre striscioni, cartelli, stendardi orizzontali, banderuole, documenti, disegni, materiale stampato o scritto, che siano diversi da quelli esplicitamente autorizzati dal Gruppo Operativo per la Sicurezza (GOS) su richiesta della società; gli stessi non potranno comunque essere esposti in spazi diversi da quelli indicati dalla società e dovranno essere rimossi al termine della manifestazione; i) organizzare coreografie non autorizzate ovvero difformi da quelle autorizzate dal Gruppo Operativo per la Sicurezza (GOS) su richiesta della società; l) accedere e trattenersi all'interno dell'impianto sportivo in stato di ebbrezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope; m) tenere all'interno o nell'area riservata esterna dell'impianto sportivo comportamenti contrari al decoro, alla pubblica decenza, alla morale, al buon costume o comunque alle indicazioni della società con riguardo a specifici settori dello Stadio; n) occupare all'interno dell'impianto sportivo un posto diverso da quello loro assegnato in virtù del titolo di accesso, salvo se non espressamente autorizzati dalla società su autorizzazione delle competenti autorità. In aggiunta a quanto sopra, la società si riserva la facoltà di ritirare il proprio gradimento, secondo modalità e





termini di cui al successivo paragrafo 7 ("sanzioni"), a seguito di comportamenti posti in essere anche al di fuori dell'impianto sportivo o comunque in relazione a eventi diversi dalle gare della ASD VIRTUS CERMENATE, quali quelli riconducibili a: a) manifestazioni espressive di insulto o di offesa, o inneggianti alla violenza o alla discriminazione per qualsiasi motivo, qualora esternate in occasione di eventi o manifestazioni pubbliche e/o sui "social media"; b) partecipazione a, o coinvolgimento in, disordini, scontri, risse o comunque in altri fatti che costituiscano un pericolo per l'ordine pubblico o l'incolumità individuale; c) partecipazione, accertata con sentenza dell'Autorità Giudiziaria, a fatti costituenti reato e puniti con la reclusione superiore a tre anni; d) illecita utilizzazione dei marchi di proprietà della società o di cui quest'ultima sia comunque licenziataria e) illecita riproduzione di video, suoni, immagini, programmi, ecc., in violazione dei diritti d'autore della società. La violazione di una o più delle sopra esposte ipotesi sarà sanzionata nei termini e con le misure di cui di seguito: 1) per le condotte di cui sopra alle lett. a), b), k), potranno applicarsi le misure previste dal successivo par. 7.A, lett. a), b), c) e d); 2) per le condotte di cui sopra alle lett. m), n), o), p), q), potranno applicarsi le misure previste dal successivo par. 7.A, lett. a), c) e d); 3) per le condotte di cui sopra alle lett. c), d), e), f), g), h), i), j), l), potranno applicarsi le misure previste dal successivo par. 7.A, lett. a), b), c), e d).

ATTI VIOLENTI, INSULTI E DISCRIMINAZIONE - La società ritiene che tra i valori primari debbano esserci quelli di rifiuto di ogni forma di violenza, di offesa o di discriminazione sulla base, a puro titolo esemplificativo e non esaustivo, di differenze riconducibili al sesso, alla razza, alla sessualità, allo stato di salute, alla nazionalità, all'origine territoriale o etnica, alle opinioni politiche, alle credenze religiose. Sono vietate le condotte dirette, oppure anche di incitamento ed induzione, rappresentate da: a) cori ed espressioni inneggianti in qualunque modo alla violenza o alla discriminazione per qualsiasi motivo; b) cori ed espressioni costituenti offesa oppure anche insulto, anche in forma indiretta; c) introduzione e/o l'esposizione di striscioni, cartelli, stendardi, banderuole, documenti, disegni, materiale stampato o scritto, bandiere, i quali, da soli o in combinazione tra loro, possano costituire, per qualsiasi motivo e anche in forma indiretta, espressione di violenza, discriminazione, offesa, insulto; d) qualsiasi forma di violenza fisica o psicologica nei confronti di altri destinatari, di tifosi, di personale di servizio, di rappresentanti delle Forze dell'Ordine, essendo in particolare condannata qualsiasi condotta idonea a generare o ad alimentare scontri, tafferugli, risse, etc. La violazione di una o più delle sopra esposte ipotesi sarà sanzionata nei termini e con le misure di cui al successivo par. 7.A, lett. a), b), c) e d).

ORDINE PUBBLICO - La capacità di tutelare l'ordine pubblico e di garantire l'incolumità degli spettatori, degli atleti e di tutti coloro che operano nell'ambito delle manifestazioni sportive, presuppone, parimenti con la volontà della società - qui chiaramente espressa - di porre azioni di sensibilizzazione e modelli comportamentali anche comportamenti positivi posti in capo ai destinatari, a cui non solo è fatto obbligo di astenersi da qualsiasi comportamento o condotta idonea a costituire un pericolo per l'ordine pubblico o l'incolumità individuale, ma anche di cooperare con le Forze dell'Ordine, con il personale di servizio e con la società al fine di preservare il regolare e corretto svolgimento delle gare nonché per far cessare eventuali comportamenti vietati o pericolosi. Si individuano come pericolose e sono quindi espressamente vietate le condotte di: a) introduzione nell'impianto sportivo di pietre, coltelli, armi, oggetti atti o idonei ad offendere o a contondere, strumenti sonori, sistemi per l'emissione di raggi luminosi (tipo puntatori laser) ed altri oggetti che possano arrecare disturbo ovvero pericolo all'incolumità dei soggetti presenti nell'impianto; b) accensione e/o utilizzo e/o lancio, in direzione del campo di





gioco o di altri settori, razzi, bengala, fuochi artificiali, petardi, strumenti per l'emissione di fumo o di gas visibile; c) lancio dagli spalti, in direzione del campo di gioco o di altri settori, oggetti in qualsiasi modo potenzialmente atti ad offendere o contondere; d) accensione di fuochi all'interno dell'impianto sportivo; e) introduzione di cinture con fibbie metalliche di rilevanti dimensioni ed altri accessori od ausili che possano recare pericolo alla sicurezza dell'evento; f) introduzione di ombrelli, con eccezione di quelli di ridotte dimensioni, comunque non aventi punte acuminate e di forma e/o materiali che possano arrecare pericolo alla sicurezza dell'evento e degli spettatori; g) introduzione di stampelle fatte salve espresse autorizzazioni; h) sosta e/o stazionamento in prossimità di passaggi, uscite, ingressi, lungo le vie di accesso, di esodo ed ogni altra via di fuga senza giustificato motivo; i) arrampicata su balaustre, parapetti, divisori ed altre strutture non specificatamente destinate allo stazionamento del pubblico; j) introduzione e/o vestizione di pettorine od indumenti di colore e foggia uguale o simile a quelli degli steward e degli altri addetti ai servizi; k) accensione indebita, ad esempio mediante scavalcamenti di divisori ed altre strutture, a un settore diverso da quello riportato sul titolo di accesso; l) cessione del proprio titolo di accesso alla gara in violazione della normativa vigente e/o degli accordi con la società; m) ostacolo in qualsiasi modo alle Forze dell'Ordine, al personale di servizio o al personale della società intervenute per porre fine a comportamenti contrari alle previsioni del presente Codice di Condotta. La violazione di una o più delle sopra esposte ipotesi sarà sanzionata nei termini e con le misure di cui di seguito: 1) per le condotte di cui sopra alle lett. a), b), c), d), potranno applicarsi le misure previste dal successivo par. 7.A, lett. a), b), c) e d); 2) per le condotte di cui sopra alle lett. e), f), g), h), i), j), potranno applicarsi le misure previste dal successivo par. 7.A, lett. a) e b); 3) per le condotte di cui sopra alle lett. k), l), m), potranno applicarsi le misure previste dal successivo par. 7.A, lett. a) e b). Nel quadro delle presenti prescrizioni, si fa richiamo alle normative vigenti in relazione alle misure di sicurezza e di controllo disposti dalla Pubblica Autorità e/o dalla Società per motivi di ordine pubblico (quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i controlli dei titoli e dei documenti per accedere allo Stadio, le verifiche su striscioni ed altri oggetti da introdurre nell'impianto, il divieto di introdurre materiale ed oggetti vietati, etc.), che riguardano: a) l'eventuale incredibilità dei titoli di accesso allo Stadio; b) l'eventuale sequestro di materiale e oggetti vietati; c) il collocamento dei tifosi ospiti esclusivamente all'interno del settore loro dedicato; d) l'adozione di restrizioni per l'accesso.

SUPPORTER LIAISON OFFICER (SLO) - Nel quadro della normativa vigente, la società ha nominato un proprio Supporter Liaison Officer (abbreviato "SLO") con l'obiettivo di migliorare ed agevolare i rapporti, la comunicazione e la collaborazione con i tifosi. Tale soggetto dovrà rappresentare il punto di riferimento e di contatto per i tifosi, che sono invitati ad una specifica interazione, nonché al rispetto dei compiti e delle prerogative dello stesso.

Capo II - IL SISTEMA DI GRADIMENTO

SANZIONI - La capacità di assicurare un ambiente sicuro e tutelare quanti intendono partecipare a gare e manifestazioni sportive della società - ponendo particolare attenzione alle esigenze di bambini e nuclei familiari - impone alla ASD VIRTUS CERMENATE di adottare un sistema sanzionatorio come contraltare delle prescrizioni poste a tutela dei comportamenti sani e virtuosi. In quest'ottica, conformemente a quanto previsto dall'art.12 co.10 del Codice di Giustizia Sportiva della F.I.G.C. (come da modifica apportata dal

C.U. n. 15 del 7 marzo 2018) e dalla Circolare della F.I.G.C. dell'8 maggio 2018, la





violazione dei principi e delle regole comportamentali indicate nel presente Codice di Condotta e nel Regolamento d'Uso saranno oggetto di specifici provvedimenti e misure sanzionatorie da parte della società. Quest'ultima potrà anche ritirare in via temporanea o definitiva il proprio gradimento – presupposto indispensabile ai fini dell'accesso all'impianto sportivo – a coloro che si renderanno protagonisti di condotte contrastanti con i già menzionati principi e regole. In caso di violazione del presente Codice di Condotta e/odel Regolamento d'Uso la ASD VIRTUS CERMENATE potrà adottare le seguenti misure, senza che ciò comporti pretese di natura indennitaria e/o risarcitoria nei confronti della Società:

a) diffida al rispetto del Codice di Condotta e/o del Regolamento d'Uso; b) allontanamento dall'impianto anche in corso di gara; c) sospensione per una o più gare o per un determinato periodo di tempo o risoluzione dell'abbonamento, trattenendo a titolo di penale i corrispettivi pagati per gli eventi non fruiti; d) rifiuto a contrarre in relazione all'acquisto di uno o più tagliandi di ingresso per una o più gare o per un determinato periodo di tempo e/o in relazione all'acquisto di un abbonamento per una o più stagioni successive. Nella determinazione della misura adottata, saranno tenuti in considerazione i seguenti elementi: 1) l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento, ove verificabili; 2) la gravità della violazione; 3) il danno, anche non economico, causato ad altri sostenitori e/o alla società e/o a soggetti terzi; 4) la commissione di violazioni dello stesso tipo nei tre anni precedenti (cosiddetta "recidiva"); 5) la causazione di un pericolo effettivo per l'ordine pubblico o l'incolumità individuale; 6) l'eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella violazione. Inoltre, si precisa che: a) le misure sopra indicate potranno essere applicate anche congiuntamente, nella misura prevista nei precedenti paragrafi; b) nel caso in cui con una sola condotta siano state commesse più violazioni, si applica la misura più grave per esse previste; c) nei casi di particolare tenuità, la Società potrà decidere di non applicare alcuna sanzione; d) anche in caso di applicazione, nei confronti dei destinatari, di una delle suddette misure, restano comunque fermi gli ulteriori profili di rilevanza delle violazioni ai sensi della normativa vigente (ad es., sotto il profilo penale o amministrativo), nonché i provvedimenti le sanzioni che dovessero essere adottati dalla Pubblica Autorità (quali il cosiddetto il divieto di accedere alle manifestazioni sportive - Daspo).

PROCEDIMENTO SANZIONATORIO - Le misure da applicare unitamente alla relativa decorrenza sono stabilite dal Delegato alla Sicurezza della società sulla base degli elementi di cui al paragrafo 7, delle evidenze e delle informazioni raccolte. L'interessato sarà informato circa l'applicazione della misura mediante comunicazione inviata, a mezzo e-mail o posta elettronica certificata o raccomandata a.r., all'indirizzo risultante dal modulo di abbonamento o dai pubblici registri.

RIESAME - Ricevuta l'informazione circa l'applicazione della misura o comunque la sospensione o il ritiro del gradimento, entro i successivi 15 (quindici) giorni l'interessato avrà facoltà di richiedere gli atti e di riceverne copia a proprie spese. Il reclamo – che non interrompe in via cautelare gli effetti della sanzione comminata – deve essere presentato a mezzo di memoria scritta e/o richiesta di audizione. Il riesame della misura da parte dell'Organismo di Vigilanza – di cui al "Modello Organizzativo, Gestione e Controllo" adottato dalla società in riferimento al Decreto Legislativo 231 del 2001 – deve essere formalizzato a mezzo di e-mail da inviare all'indirizzo: responsabile.sg.virtuscermenate@gmail.com. In tale attività di riesame, l'interessato potrà rappresentare la propria posizione anche facendo ricorso alla presentazione di memorie difensive. L'Organismo di Vigilanza deciderà in via definitiva, sulla base degli elementi a disposizione, se confermare, modificare o revocare





la misura applicata, dandone in ogni caso informativa all'interessato, fermi restando i diritti riconosciuti a quest'ultimo dalla normativa vigente.

Capo III - DISPOSIZIONI FINALI

RISERVA DI MODIFICA - La società si riserva di apportare modifiche, integrazioni ed aggiornamenti al presente Codice. Nel caso in cui vi siano novazioni legislative - anche in corso di stagione o comunque se di rilevante portata - le modifiche avranno efficacia e validità immediata anche per quanti abbiano già acquistato titoli di accesso.

Capo IV - TRATTAMENTO DATI PERSONALI

PRIVACY - L'impianto sportivo è dotato di impianto di videosorveglianza (sistema di registrazione audio/video), i cui dati prodotti saranno trattati nel rispetto del D.lgs. 30 giugno 2003 n.196 (di seguito "Codice Privacy") nonché delle disposizioni del Regolamento Europeo GDPR n. 679 /2016 (di seguito "GDPR") e la cui finalità è collegata a motivi di ordine e sicurezza pubblica. La società conserverà i dati fino a 7 (sette) giorni successivi dall'evento e potrà porli a disposizione dell'Autorità Giudiziaria e di Pubblica Sicurezza.

Per informazioni: virtuscalciocermanate@gmail.com

