

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

(in attuazione del D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni)

Manuale di organizzazione, gestione e controllo

Parte speciale II – Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva (c.d. *Safeguarding*)



L.R. VICENZA S.P.A.

PARTE SPECIALE II - MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA (c.d. Safeguarding)

PREMESSA

In attuazione del D.Lgs. n. 39/2021, la Federazione Italiana Giuoco Calcio (FIGC), il 31 agosto 2023 ha approvato le "Linee Guida FIGC" per la predisposizione e la implementazione dei nuovi Modelli di organizzazione e controllo delle attività sportive e dei Codici di Condotta al fine di prevenir e impedire il verificarsi di episodi di abuso, violenza o discriminazione in danno di atleti e tesserati – specialmente minori – nelle Società sportive dilettantistiche e professionistiche.

Scopo delle sopra citate Linee Guida è quello di portare le società sportive a definire misure volte a prevenire e contrastare ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata in ogni forma, anche omissiva, e/o modalità, di persona o tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network, blog, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche nei confronti dei Tesserati, in particolare minori.

Le "Linee Guida FIGC" richiedono così alle Società affiliate alla FIGC di predisporre un modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva conforme alle citate Linee Guida o, qualora le Società siano già dotate di un Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001, di integrare tale documento in base a quanto disposto dalle Linee Guida FIGC.

Di conseguenza, L.R. VICENZA S.P.A. (di seguito anche la "Società" o più semplicemente "LR VICENZA"), al fine di dare attuazione alle previsioni delle "Linee Guida FIGC" ha deciso di introdurre e di implementare adeguate misure organizzative e gestionali dell'attività sportiva, integrandole a quelle previste dal modello aziendale di organizzazione e gestione ex D.Lgs. n. 231/2001.

1 DISPOSIZIONI GENERALI

1.1 Finalità

La presente Parte Speciale è volta a disciplinare gli strumenti adottati da LR VICENZA per la prevenzione ed il contrasto di ogni forma di abuso, violenza, molestia, violenza di genere o discriminazione sui Tesserati, specie se minori di età, al fine di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo, che assicuri la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati, in particolare minori, e con lo scopo di garantirne l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzarne le diversità.

La presente Parte Speciale ribadisce e rafforza l'impegno di LR VICENZA nel garantire che il calcio sia uno sport sicuro, un'esperienza positiva e divertente per tutti i soggetti coinvolti, in particolare per i bambini e per i ragazzi, indipendentemente dalla loro età, genere, orientamento sessuale, etnia e background sociale, religione e livello di abilità o disabilità. Questo impegno riflette la convinzione di LR VICENZA circa il ruolo che il calcio può svolgere nel promuovere lo sviluppo, la salute e il benessere dei giovani, pur dovendo riconoscere la

possibilità, confermata da alcuni casi a livello globale, che proprio il calcio possa diventare il pretesto per situazioni potenzialmente pericolose e dannose.

La continua attenzione per la tutela e la salvaguardia di tutti i Tesserati, e in particolare dei minori - e l'impegno per la riduzione dei relativi rischi – è insita in tutto ciò che viene proposto e sviluppato da LR VICENZA: dal reclutamento dei collaboratori, alla scelta dei partner, allo svolgimento delle sessioni di allenamento e delle partite.

Questo documento è stato elaborato e diffuso per definire strumenti e procedure utili a coloro che lavorano per LR VICENZA in ambito calcistico e si collega, venendo da essi integrato, ad altri documenti fondamentali richiamati al successivo par. 2.2.

Il presente documento recepisce le previsioni delle "Linee Guida FIGC", elaborate in attuazione del D.Lgs. n. 39/2021, ed è altresì integrato da ogni altra iniziativa, misura o procedura elaborata da LR VICENZA che risulti necessaria all'osservanza anche di quanto previsto dalle disposizioni di cui al d.lgs. n. 36/2021, dalle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, dalla UEFA, dalla FIFA e dalla FIGC in materia nonché, più in generale, necessaria alla prevenzione e al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, in relazione alle specificità della disciplina sportiva praticata e alle caratteristiche dei propri Tesserati.

1.2 Ambito di applicazione

Le disposizioni contenute nella presente Parte Speciale si applicano a:

- Soggetti interni ("il Personale di LR VICENZA"): soggetti che hanno un rapporto continuativo, a tempo determinato o indeterminato con la Società;
- Soggetti terzi (i "Terzi"): professionisti esterni, partner, fornitori, docenti e consulenti, società di somministrazione e, in generale, coloro che hanno rapporti con la Società, nello svolgere attività in nome e/o per conto di LR VICENZA o comunque, nello svolgimento delle proprie attività per la Società;
- Tesserati FIGC di LR VICENZA, anche non dipendenti della stessa;
- Soggetti indicati all'art. 2 comma 1 del Codice di Giustizia Sportiva (ad esempio, tecnici, ufficiali di gara, atleti, ed ogni altro soggetto che svolge attività di carattere agonistico, tecnico, organizzativo, decisionale o comunque rilevante per l'ordinamento federale).

Ai fini della presente Parte Speciale, assumono rilievo le condotte tenute nell'ambito e connesse all'attività federale, ivi compreso lo svolgimento delle attività sportive.

Le condotte rilevanti, come previste dal successivo par. 1.3, possono essere tenute in ogni forma e/o modalità, ivi comprese ma non solo:

a) di persona;

b) tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e qualsiasi altra forma di comunicazione elettronica.

1.3 Comportamenti rilevanti

Costituiscono comportamenti rilevanti, in quanto integrano fattispecie di abuso, violenza e discriminazione, ai sensi dell'art. 3 delle "Linee Guida FIGC":

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

A tal fine si definiscono:

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

Molestia sessuale

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

Abuso sessuale

Qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;

Negligenza

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

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, 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 social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

1.4 Aggiornamento del Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva (c.d. Safeguarding)

Il c.d. Modello safeguarding viene aggiornato con cadenza almeno quadriennale ovvero anche anticipatamente laddove siano necessarie modifiche o integrazioni dovute a disposizioni di legge o a eventuali modifiche e integrazioni delle Linee Guida federali o alle raccomandazioni della Commissione federale responsabile delle politiche safeguarding.

Si rinvia, inoltre, a quanto previsto al par. 2 della Parte Generale, per quanto applicabile.

1.5 Sanzioni disciplinari

Le violazioni delle disposizioni della presente Parte Speciale sono sanzionate secondo le previsioni di cui al par. 11 della Parte Generale (a cui si fa integrale rinvio) nonché del Codice di Giustizia Sportiva della FIGC (per i soggetti nei confronti del quale il medesimo trova applicazione), ferma restando l'integrazione di fattispecie costituenti reato.

In ogni caso, i provvedimenti applicati devono rispettare il principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero delle violazioni ovvero qualunque altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psico-fisiche della vittima), ferme restando le procedure e le sanzioni previste dal Codice di Giustizia sportiva (per i soggetti nei confronti del quale il medesimo trova applicazione).

2 PREVENZIONE E GESTIONE DEI RISCHI

2.1 I processi/attività a rischio

Le aree ed i processi aziendali di LR VICENZA ritenute più specificamente a rischio rispetto alla commissione delle condotte rilevanti di cui al par. 1.3 sono le seguenti:

- VIAGGI/TRASFERTE/PERNOTTI
- TRATTAMENTI E PRESTAZIONI SANITARIE
- MANIFESTAZIONI SPORTIVE (di qualsiasi livello)
- AMBIENTI/SPAZI IN CUI È FACILITATO IL CONTATTO FISICO E L'ESPOSIZIONE FISICA
- ALLENAMENTI
- RAPPORTI CON ALLENATORI, OPERATORI, COLLABORATORI, STAFF ETC...
- ACCESSO/CONDIVISIONE DI STRUTTURE SPORTIVE CON SOGGETTI TERZI
- ATTIVITA' PROMOZIONALI/UTILIZZO DI FOTO, VIDEO E SOCIAL MEDIA

Il dettaglio della Valutazione dei rischi è riportato nel documento **Allegato 9 - Documento di valutazione dei rischi in materia di safeguarding**.

L'importanza della valutazione dei rischi in materia di safeguarding risiede nella sua capacità di porre le basi per tutte le azioni preventive volte ad assicurare che le attività possano svolgersi in sicurezza, identificando e minimizzando, attraverso azioni mirate, i possibili rischi e le possibili problematiche.

Le misure predisposte per la gestione dei rischi devono essere costantemente aggiornate, sia durante che al termine delle attività o degli eventi in modo tale che azioni intraprese e soluzioni individuate possano essere rese disponibili per attività o eventi futuri.

2.2 Presidi preventivi

La Società ha elaborato dei principi di prevenzione, a cui ha deciso di conformare la disciplina dei processi sensibili. Tali principi di prevenzione, pertanto, sono vincolanti per chiunque operi in nome e/o per conto della Società.

I presidi preventivi propri del Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva (c.d. "Safeguarding") sono costituiti da:

- Obblighi e divieti contenuti nel Codice Etico di comportamento, (**Allegato 6**), in particolare:
 - o COMPORTAMENTI A CONTRASTO DEI REATI DI RAZZISMO E XENOFOBIA
 - o COMPORTAMENTI IN MATERIA DI SAFEGUARDING
- Codice di Condotta per allenatori, dirigenti e membri dello staff
- Codice di Condotta per calciatori e calciatrici
- Codice di Condotta per famiglie/accompagnatori
- Codice di Condotta per trasferte/spostamenti/logistica
- Codice Etico del Gruppo OTB
- Policy in materia di Diversity, Equity & Inclusion Gruppo OTB

3 RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI E OBBLIGHI INFORMATIVI

3.1 Nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui Tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 5 delle Linee Guida FIGC, il Consiglio di Amministrazione di LR VICENZA nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, osservando le seguenti regole:

- il Consiglio di Amministrazione nomina il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni con provvedimento motivato, scelto esclusivamente sulla base dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia rispetto all'organizzazione sociale;
- il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni viene scelto in base a specifiche competenze (di minima: competenze giuridiche e/o in materia psicologica, competenza del mondo sportivo, controllo interno);
- non può essere nominato Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni chi ha subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi.

Il responsabile resta in carica per quattro anni. Qualora il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni cessi, per qualunque motivo, anticipatamente dalla carica, il Consiglio di Amministrazione dovrà procedere tempestivamente alla sua sostituzione.

La nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni viene pubblicata sul sito istituzionale della Società (e/o affissa presso la sede della medesima) nonché comunicata alla Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding.

3.2 Poteri e funzioni

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni al fine di tutelare l'integrità fisica e morale degli atleti e dei Tesserati ha il compito di vigilare continuamente sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del c.d. Modello safeguarding, dei relativi Codici di Condotta e del Codice etico e di comportamento, nonché di proporre l'aggiornamento.

A tal fine, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni:

- vigila sull'effettività del Modello safeguarding attuando le procedure di controllo previste e verificando la loro efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- verifica il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendone, qualora necessario, il rispettivo aggiornamento;
- riceve, con le modalità di cui alle disposizioni del par. 3.2.2 le segnalazioni da parte dei Destinatari del Modello safeguarding (tesserati, atleti, dirigenti e tecnici etc...) circa la realizzazione di condotte (anche solo potenziali) integranti fenomeni di abuso, violenza o discriminazione ovvero in violazione del modello sportivo e dei relativi Codici di Condotta
- segnala alle funzioni competenti e alla Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding le notizie di condotte integranti fenomeni di abuso, violenza o discriminazione nonché di violazione del Modello sportivo e/o dei relativi Codici di Condotta di cui è venuto a conoscenza;
- si coordina con la Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding e garantisce il recepimento e l'attuazione delle relative raccomandazioni;
- effettuare valutazioni annuali delle misure adottate dalla Società, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, nell'espletamento delle sue funzioni:

- ha accesso a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio;
- svolge attività ispettiva, la cui cadenza è predeterminata in considerazione dei vari settori di intervento anche attraverso l'accesso alle informazioni e alle strutture sportive, mediante audizioni e ispezioni senza preavviso. Le attività ispettive possono essere svolte anche con il coinvolgimento della Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding e/o della Procura Federale (se competente);
- può chiedere informazioni o l'esibizione di documenti pertinenti alle attività a rischio, ai dirigenti della Società, nonché a tutto il personale dipendente che svolga attività a rischio o alle stesse sovrintenda;
- può rivolgersi a consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- dispone che i soggetti di LR VICENZA, i tesserati e tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste;
- sottopone al Consiglio di amministrazione le inosservanze del Modello sportivo, affinché la società valuti l'adozione di procedure sanzionatorie e l'eliminazione delle eventuali carenze riscontrate.

Le attività del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni devono essere documentate per iscritto e le riunioni o le ispezioni a cui esso partecipi devono essere opportunamente verbalizzate.

Degli esiti delle ispezioni e delle acquisizioni probatorie, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni informa la Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding nonché la Procura federale, ove competente.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di amministrazione di LR VICENZA e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è tenuto a comunicare ogni informazione rilevante di cui è venuto a conoscenza alla Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding, nonché all'Ufficio della Procura federale, ove competente.

LR VICENZA garantisce al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nonché alla Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding e alla Procura Federale (se competente), l'accesso alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso e favorisce la collaborazione con tali organi dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

3.3 Informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e Segnalazioni

3.3.1 Flussi informativi

I Destinatari del Modello sono dunque tenuti a trasmettere al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni qualunque informazione, di qualsiasi tipo, circa la realizzazione di condotte (anche solo potenziali) integranti fenomeni di abuso, violenza o discriminazione ovvero qualunque informazione sia giudicata attinente all'attuazione del Modello sportivo e/o che presenti elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, tra cui:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati contro la persona;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti o dagli amministratori della Società in caso di avvio di procedimenti giudiziari per reati contro la persona;
- eventuali segnalazioni effettuate con modalità diverse rispetto a quelle indicate al par. 3.2.2;
- eventuali procedimenti avviati dalla Procura federale a carico dei Tesserati per reati contro la persona.

3.4 Segnalazioni

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni riceve le segnalazioni da parte dei Destinatari del Modello sportivo circa la realizzazione di condotte (anche solo potenziali)

integranti fenomeni di abuso, violenza o discriminazione ovvero in violazione del c.d. "Modello safeguarding" e dei relativi Codici di Condotta.

Le segnalazioni devono essere trasmesse e gestite secondo le modalità e attraverso i canali previsti nella "*Procedura di gestione delle segnalazioni*", che consente anche l'invio di segnalazioni anonime.

Salvi i casi di manifesta infondatezza della segnalazione, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni informa della segnalazione la Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding e, se competente, la Procura federale o l'Autorità giudiziaria.

La Società prevede e garantisce apposite forme di tutela nei confronti dei c.d. "Soggetti Segnalanti" che effettuano in buona fede segnalazioni. Per la specifica disciplina si rinvia a quanto previsto nella "*Procedura di gestione delle segnalazioni*".

La Società adotta, inoltre, misure idonee a che sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità del segnalante anche nelle attività di gestione della segnalazione; il tutto, anche nel rispetto della normativa in materia di privacy.

La Società tutela colui che effettua in buona fede segnalazioni da qualunque forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

4 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Per garantire l'efficacia degli strumenti in materia safeguarding implementati, la Società si pone l'obiettivo di assicurarne la corretta conoscenza da parte di tutti i soggetti che a vario titolo partecipano ad attività cosiddette sensibili, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili stessi.

A livello complessivo per quanto concerne le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello sportivo e dei relativi Codici di Condotta in ambito interno ed esterno si rinvia a quanto previsto al par. 11 della Parte Generale, per quanto applicabile.

Inoltre, nello specifico, si evidenzia che:

- il Modello e il Codice etico di comportamento sono affissi presso la sede della Società e/o pubblicati sulla rispettiva homepage unitamente ai contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- in caso di aggiornamento del Modello e/o del Codice etico di comportamento e/o degli altri strumenti in materia di safeguarding, ne viene data tempestiva comunicazione e i relativi aggiornamenti vengono pubblicati presso la sede della Società e/o nella rispettiva homepage;
- deve essere data pronta comunicazione dell'adozione del c.d. Modello sportivo e dei relativi aggiornamenti al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e alla Commissione federale delle politiche di safeguarding;
- al momento del tesseramento viene consegnata al tesserato o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura delle calciatrici e dei calciatori, una lettera informativa (unitamente al Codice Etico di Comportamento e al Sistema Sanzionatorio) per comunicare l'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 integrato con

disposizioni in materia di safeguarding, gli strumenti di safeguarding implementati dalla Società o dalla FIGC, nonché il nominativo e i contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni. Al momento della consegna della suddetta informativa viene acquisita ricevuta (mediante raccolta della firma o altre modalità elettroniche equivalenti); tali informative firmate sono archiviate da parte dell'Ufficio Area Organizzativa che ne cura l'aggiornamento.

- adeguata informativa deve essere fornita in merito ai canali alle modalità attraverso le quali effettuare le segnalazioni di cui al par. 3.2.2.

La Società diffonde eventuali materiali informativi finalizzati alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele, nonché alla sensibilizzazione e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

La formazione interna costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace attuazione del Modello sportivo e dei Codici di Condotta e per una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo in materia di safeguarding adottati da LR VICENZA.

Tutti coloro i quali sono impegnati nelle attività di LR VICENZA, come operatori sportivi, siano essi collaboratori o membri degli staff, nonché comunità, famiglie, bambini e ragazzi devono essere informati circa i contenuti degli strumenti di safeguarding implementati dalla Società e messi nelle condizioni di riconoscere e segnalare situazioni di violazione di tali strumenti o di abuso.

A tal fine, LR VICENZA rende fruibili contenuti formativi in materia di safeguarding nonché dedicati alla tutela della parità di genere, delle diversità e dell'inclusione (sia online che offline) a sostegno degli operatori sportivi e delle Società affiliate.

LR VICENZA, inoltre, promuove e incentiva la frequenza dei soggetti coinvolti nella gestione delle attività sportive alla formazione obbligatoria annuale e ai corsi di aggiornamento annuali previsti dalla FIGC in materia safeguarding.