

Allegato B) alle Istruzioni applicative delle Linee Guida FIGC in materia di safeguarding

ISTRUZIONI OPERATIVE PER LA NOMINA DEL RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

1. Premessa

L'articolo 5 delle Linee Guida FIGC introduce l'obbligo di nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (di seguito anche il "**Responsabile Safeguarding**" o solo il "**Responsabile**").

Si tratta di una figura chiave per la creazione di quell'ambiente sicuro ed inclusivo che sia la riforma dello sport che le Linee Guida FIGC mirano a creare, con l'obiettivo di tutelare il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati, e si pone in continuità con la previsione di nomina del Responsabile della protezione dei minori introdotta dall'art. 33, comma 6 del D. Lgs. n. 36 del 2021.

Il Responsabile Safeguarding non funge soltanto da soggetto preposto alla tutela dei minori, ma di tutti i tesserati. Soltanto mediante la nomina del Responsabile Safeguarding, le singole Affiliate possono garantire che le politiche di safeguarding siano implementate in maniera efficace e che vi sia un punto di riferimento interno all'organizzazione per la protezione dei tesserati da abusi, violenze e discriminazioni.

La scelta del Responsabile Safeguarding deve rispondere a criteri rigorosi per garantire che la persona nominata sia adeguatamente qualificata e preparata per ricoprire tale ruolo. **Il ruolo: funzioni, poteri e doveri del Responsabile**

Funzioni

Il Responsabile Safeguarding ha il compito di verificare l'applicazione delle politiche di safeguarding, monitorare il rispetto delle prescrizioni contenute nella Normativa Safeguarding, nel Modello per la Safeguarding e nel Codice di Condotta per la Safeguarding, stimolare i procedimenti disciplinari per le violazioni riscontrate, essere destinatario di flussi informativi ed essere punto di riferimento per gli altri organi dell'Affiliata.

In quanto soggetto preposto al monitoraggio delle politiche di safeguarding, il Responsabile Safeguarding, ricopre un ruolo di tutela nell'ambito della protezione dei tesserati da abusi, violenze e discriminazioni.

Il Responsabile Safeguarding dovrà svolgere i seguenti compiti:

- **attività di monitoraggio**

- monitora che l’Affiliata implementi le policy e le procedure di safeguarding, in conformità con quanto previsto dalle Linee Guida FIGC e dalle normative vigenti e ne cura l’aggiornamento;
 - verifica l’idoneità del Modello per la Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding;
 - verifica l’effettività e l’adeguatezza nel tempo del Modello per la Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding al fine di prevenire il verificarsi di condotte lesive nei confronti dei tesserati, promuovendo, anche previa consultazione con l’organo amministrativo dell’Affiliata interessata, tutte le azioni necessarie;
 - vigila sul funzionamento del Modello per la Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding e sulla loro osservanza da parte di tutti i Destinatari. In particolare:
 - effettua verifiche periodiche, anche a sorpresa, presso le strutture dell’organizzazione al fine di accertare che i comportamenti posti in essere nello svolgimento delle attività sportive siano rispettosi delle prescrizioni contenute nel Codice di Condotta per la Safeguarding e nel Modello per la Safeguarding e corrispondano ai protocolli di controllo dallo stesso individuati;
 - promuove presso la struttura dell’Affiliata il processo connesso all’applicazione delle sanzioni disciplinari previste in caso di violazione del Modello per la Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding e ne verifica l’attuazione;
- **attività di impulso per l’aggiornamento del Modello per la Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding**
- inoltra, se necessario, proposte di aggiornamento e/o correzione del Modello per la Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding agli organi di amministrazione dell’Affiliata e verifica successivamente l’attuazione e la funzionalità delle soluzioni adottate;
 - monitora annualmente l’adeguatezza del Modello per la Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding, sviluppando e attuando piani di azioni ove siano riscontrate criticità e monitorandone lo stato di avanzamento;
- **funzione consultiva**
- potrebbe fornire un parere, ove ne sia fatta richiesta, sulla rilevanza di determinate condotte;

➤ **adozione di provvedimenti – a risposta immediata**

- adotta ogni iniziativa ritenuta necessaria, anche in via d'urgenza, per la prevenzione da forme di abuso, violenza e discriminazione così come previsto nell'allegato C) delle Istruzioni applicative delle Linee Guida FIGC in materia di safeguarding (*"Istruzioni Operative per la predisposizione del Sistema di Gestione delle Segnalazioni"*);

➤ **gestione dei flussi informativi in entrata e in uscita**

- definisce, in attuazione del Modello per la Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding, adeguate modalità di comunicazione per la ricezione di segnalazioni anche al di fuori del Canale di Segnalazione (per le quali si rinvia all'allegato C) delle Istruzioni applicative delle Linee Guida FIGC in materia di safeguarding *"Istruzioni Operative per la predisposizione del Sistema di Gestione delle Segnalazioni"*), al fine di poter acquisire tempestiva conoscenza delle eventuali violazioni dello stesso Modello per la Safeguarding o del Codice di Condotta per la Safeguarding;
- è destinatario delle Segnalazioni, nei termini previsti nell'allegato C) delle Istruzioni applicative delle Linee Guida FIGC in materia di safeguarding (*"Istruzioni Operative per la predisposizione del Sistema di Gestione delle Segnalazioni"*);
- segnala le fattispecie rilevanti di cui viene a conoscenza agli organi federali, come meglio dettagliato al paragrafo 8 che segue;

➤ **gestione delle Segnalazioni**

- gestisce il processo di Gestione delle Segnalazioni in conformità alla relativa procedura adottata dall'Affiliata, nei termini previsti nell'allegato C) delle Istruzioni applicative delle Linee Guida FIGC in materia di safeguarding (*"Istruzioni Operative per la predisposizione del Sistema di Gestione delle Segnalazioni"*);

➤ **cura dell'informazione e formazione**

- promuove presso le competenti strutture dell'Affiliata un adeguato e differenziato processo informativo e formativo rivolto ai Destinatari del Modello per la Safeguarding attraverso idonee iniziative per favorire la diffusione, la conoscenza e la comprensione del Modello per la Safeguarding, del Codice di Condotta per la Safeguarding, nonché dei protocolli e delle procedure adottate;

➤ **stimolazione del procedimento sanzionatorio**

- accertata la violazione del Modello per la Safeguarding e/o del Codice di Condotta per la Safeguarding, il Responsabile Safeguarding ne dà comunicazione alle funzioni competenti dell'Affiliate al fine di attivare il procedimento sanzionatorio, previa

proposizione della sanzione disciplinare da comminare. Resta fermo l'obbligo di segnalazione alla Commissione Federale e/o alla Procura Federale per l'adozione dei provvedimenti di competenza.

➤ **collaborazione con le strutture dell’Affiliata**

➤ **collaborazione con gli organi federali e le autorità esterne**

- si interfaccia con la Commissione Safeguarding per le questioni attinenti alla politica di safeguarding;
- segnala alla Commissione Safeguarding e alla Procura Federale eventuali condotte rilevanti e fornisce ogni informazione o documentazione richiesta;
- collabora con autorità locali per sviluppare progetti sul territorio di sensibilizzazione relativi alle tematiche di safeguarding.

Poteri

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati in precedenza ed in ottemperanza con quanto disposto dall’art. 5, comma 2 delle Linee Guida FIGC, il Responsabile Safeguarding ha il potere di:

- accedere ad ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento delle sue funzioni, nel rispetto comunque della normativa sul trattamento dei dati personali;
- effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche, audizioni e ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- avvalersi, nell’esercizio delle proprie funzioni e attività, del supporto tecnico delle funzioni interne all’Affiliata;
- favorire la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all’attività sportiva.

Doveri

Il Responsabile Safeguarding ha il dovere di:

- documentare la propria attività e conservare tutte le informazioni, la documentazione, il materiale relativo ai controlli svolti, alle riunioni effettuate e comunque in generale tutto il materiale afferente all’espletamento dei suoi compiti;
- rispettare gli obblighi di riservatezza.

2. I requisiti del Responsabile

Per quanto concerne i requisiti del Responsabile Safeguarding, le Linee Guida FIGC ne rimettono l'individuazione ai Modelli per la Safeguarding, che devono anche garantire i requisiti di competenza, l'autonomia e l'indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale.

La scelta del soggetto cui affidare il ruolo Responsabile Safeguarding è rimessa all'organo amministrativo di ciascun ente, in considerazione delle esigenze connesse alle dimensioni, alla complessità dell'attività e alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione concreta.

Ciò, fermi restando il rispetto dei requisiti previsti dalle Linee Guida FIGC.

Di seguito la descrizione dei requisiti.

Onorabilità e assenza di condanne penali

Il Responsabile Safeguarding deve avere una reputazione impeccabile e dimostrare un costante impegno per i principi di etica, integrità e giustizia e legalità.

Non può essere nominato Responsabile Safeguarding chi ha subito una condanna penale, anche non definitiva, per reati non colposi.

Ciascuna Affiliata potrà stabilire tra i requisiti per la nomina anche:

- l'assenza di un procedimento penale a suo carico, per una delle seguenti fattispecie di reato:
 - Art. 600-bis (prostituzione minorile) c.p.;
 - Art. 600-ter (pornografia minorile) c.p.;
 - Art. 600-quater (detenzione o accesso a materiale pornografico) c.p.;
 - Art. 600- quater.1 (Pornografia virtuale) c.p.;
 - Art. 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile) c.p.;
 - Art. 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi discriminazione etnica e religiosa) c.p.;
 - Art. 604-ter, (circostanze aggravanti) c.p.;
 - Art. 609-bis (violenza sessuale) c.p.;

- Art. 609-ter (circostanze aggravanti) c.p.;
 - Art. 609-quater (atti sessuali con minorenne) c.p.;
 - Art. 609-quinquies (corruzione di minorenne) c.p.;
 - Art. 609-octies (violenza sessuale di gruppo) c.p.;
 - Art. 609-undecies (adescamento di minorenni) c.p.
- l'assenza di comportamenti che possano, anche astrattamente, essere considerati lesivi delle norme e dei principi stabiliti dal Codice delle Pari Opportunità.

Il possesso dei requisiti di cui al presente paragrafo viene accertato acquisendo apposita dichiarazione da parte del candidato e potrà essere verificato acquisendo documentazione a supporto (a titolo esemplificativo, Curriculum Vitae). I documenti e le informazioni devono essere acquisiti nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali.

Qualora l'affiliata svolga attività con atleti minori deve, ai sensi del Dlgs 39/2014, acquisire il casellario giudiziario del candidato.

Indipendenza

Il Responsabile Safeguarding deve essere indipendente anche rispetto all'organizzazione sociale.

Il Responsabile Safeguarding può essere un tesserato.

Nel caso l'Affiliata ritenga di nominare un soggetto della propria organizzazione, per assicurare l'indipendenza del Responsabile Safeguarding è indispensabile che lo stesso:

- non ricopra funzioni collegate alla gestione tecnico sportiva e agonistica delle squadre nel contesto dell'Affiliata. Tale requisito è da intendere nel senso che non deve avere un ruolo tecnico operativo nel periodo in cui svolge la funzione di Responsabile Safeguarding, non è invece ostativo il semplice possesso di qualifiche o competenze tecniche. A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano nella categoria di persone con funzioni collegate alla gestione tecnico sportiva delle squadre: il direttore sportivo, gli allenatori, i medici, gli operatori sanitari, i magazzinieri, gli accompagnatori, i preparatori;
- non sia coinvolto direttamente nella gestione dei tesserati e/o non abbia frequenti occasioni di contatto;
- non sia uno dei soggetti direttamente coinvolti, anche in astratto, in una delle specifiche situazioni di rischio mappate nel Modello per la Safeguarding.

Ciò nell'ottica di evitare la sovrapposizione del soggetto controllore con il soggetto controllato.

Previa valutazione della specificità del contesto della singola realtà, nelle Affiliate di piccole dimensioni, il Responsabile Safeguarding può essere scelto tra le persone della dirigenza.

Il ruolo del Responsabile Safeguarding potrebbe quindi essere attribuito al Presidente dell'Affiliata, ad altro soggetto dallo stesso delegato facente parte della dirigenza, al Vicepresidente, a un Dirigente (esclusi i dirigenti sportivi/ collaboratori tecnici), al Segretario o al Vicesegretario oppure, laddove presente, a un membro del Collegio Sindacale.

In tali casi in cui il ruolo di Responsabile Safeguarding è affidato a un soggetto interno all'organizzazione sociale, si suggerisce che questi provveda alla stesura di un verbale delle attività di controllo svolte che dovrà essere controfirmato dall'ufficio o dal dipendente sottoposto alle verifiche.

Nelle realtà più strutturate, di medio - grandi dimensioni, è possibile nominare un organismo collegiale con composizioni mista dove è assicurata la presenza sia di figure esterne al contesto sociale, che interne al contesto sociale stesso.

Il ruolo del Responsabile Safeguarding potrebbe essere ricoperto, ove nominato, dal membro esterno dell'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del Decreto 231, al fine di favorire anche l'integrazione fra il Modello Safeguarding e il Modello 231.

Nelle realtà che hanno già nominato un Delegato per la protezione dei minori, sarà possibile conferire al medesimo anche l'incarico di Responsabile Safeguarding, previa verifica della sussistenza dei requisiti.

Anche in caso di nomina di un soggetto esterno occorre verificare l'indipendenza dello stesso accertando l'assenza di situazioni di conflitti di interessi o incompatibilità. Tale accertamento può essere fatto mediante acquisizione di apposita dichiarazione da parte del candidato Responsabile Safeguarding.

Autonomia

Al Responsabile Safeguarding deve essere garantita autonomia di iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente e, in particolare, dell'organo dirigente.

A tal fine, gli dovranno essere attribuite le risorse necessarie per assolvere ai suoi compiti. In particolare, si suggerisce la dotazione di un budget annuale.

Competenza

Nella scelta della persona cui conferire l'incarico di Responsabile Safeguarding, occorrerà tener conto della specifica competenza posseduta in ruoli correlati alla protezione dei minori, alla prevenzione degli abusi, violenze e discriminazioni o in settori affini come il lavoro sociale, la psicologia o l'educazione.

Costituisce requisito preferenziale il possesso di qualifiche e formazione specifica in materia di safeguarding, inclusi corsi accreditati e certificazioni riconosciute.

Sono, inoltre, richieste capacità comunicative e interpersonali per lavorare efficacemente con diverse parti interessate e per gestire situazioni sensibili con discrezione e professionalità.

Professionalità e continuità d'azione

Il Responsabile Safeguarding deve avere un profilo professionale e personale che garantisca autonomia di giudizio, autorevolezza, eticità della condotta.

Esso dovrà avere specifiche competenze professionali:

- conoscenza dei principali processi tipici del settore;
- conoscenze tali da consentire l'identificazione delle fattispecie rilevanti per l'applicazione delle politiche di safeguarding e l'attività di mappatura delle situazioni specifiche di rischio;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti che il contesto normativo di riferimento è suscettibile di produrre nella realtà dell'Affiliata.

Il Responsabile Safeguarding deve adoperarsi per migliorare le proprie conoscenze, capacità e competenze attraverso un aggiornamento professionale continuo, fatta salva la facoltà di avvalersi di consulenze esterne, nel rispetto e nei limiti dell'eventuale budget di spesa assegnato, per la soluzione di specifiche problematiche.

3. Nomina, durata in carica e cessazione

Ciascuna Affiliata stabilisce nel proprio Modello per la Safeguarding la procedura di nomina del Responsabile Safeguarding, attribuendo all'organo gestorio la competenza a provvedervi, nonché la durata della carica e la possibilità di rinnovarlo al termine dell'incarico.

Con riferimento alla durata, si dovrà stabilire un periodo che consenta al Responsabile Safeguarding di acquisire adeguata conoscenza dell'Affiliata, del Modello per la Safeguarding e delle politiche di safeguarding e che gli garantisca anche stabilità e continuità di azione. In generale si ritiene che possa essere congruo un periodo di tre anni.

In ogni caso, il Responsabile Safeguarding rimane in carica fino alla nomina del proprio successore, salvo quanto successivamente previsto.

La cessazione dalla carica può essere determinata oltre che dalla scadenza del termine, anche da rinuncia, revoca o morte del Responsabile Safeguarding.

La rinuncia da parte del Responsabile Safeguarding può essere esercitata in qualsiasi momento, salvo un congruo preavviso, e deve essere comunicata ai competenti organi dell’Affiliata per iscritto unitamente alle motivazioni che l’hanno determinata.

La revoca dell’incarico conferito al Responsabile Safeguarding può essere deliberata dai competenti organi dell’Affiliata per giusta causa ed in ogni caso sentito l’interessato.

In particolare, e a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- un grave inadempimento dei doveri gravanti sul Responsabile Safeguarding, così come definiti nel Modello Safeguarding, nel Codice di Condotta per la Safeguarding e nelle Linee Guida FIGC;
- mancata collaborazione con gli altri membri dell’Affiliata;
- stasi operativa;
- colpevole inerzia (es. mancato o ritardato svolgimento dell’attività di vigilanza e controllo);
- mancato esercizio dell’attività secondo buona fede e con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione;
- sentenza di condanna o sentenza di patteggiamento, anche non definitive, emesse nei confronti del Responsabile Safeguarding per un reato non colposo;
- violazione degli obblighi di riservatezza inerenti all’esercizio della funzione di Responsabile Safeguarding;
- venir meno di uno dei requisiti di cui al paragrafo precedente.

In caso di cessazione per qualunque causa del Responsabile Safeguarding, l’Affiliata deve provvedere senza indugio alla sua sostituzione.

4. Piano di attività

Nello svolgimento delle proprie attività, il Responsabile Safeguarding è opportuno che si doti anche di un c.d. piano di attività strutturato e continuo, al fine di assicurare l'effettività della sua attività di controllo.

A tal fine, il Responsabile Safeguarding può:

- sia disciplinare mediante un regolamento interno gli aspetti relativi all'espletamento della propria attività operativa (determinazione dei controlli e delle relative cadenze temporali, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc.);
- sia predisporre un piano annuale delle proprie attività ove si dia evidenza delle attività/interventi da effettuare, della pianificazione degli stessi, dei fondi eventualmente necessari all'espletamento delle attività programmate.

Si riportano di seguito alcune attività che il Responsabile Safeguarding potrebbe prendere in considerazione ai fini della elaborazione di un piano di attività:

a) *Assessment* iniziale e attività di pianificazione

In tale fase, il Responsabile dovrà, mediante la raccolta di informazioni e l'incontro diretto con i soggetti coinvolti, analizzare le politiche di safeguarding esistenti e adottate dall'Affiliata, identificando aree particolarmente critiche e gli eventuali rischi potenziali emergenti.

All'esito dell'analisi documentale, il Responsabile Safeguarding stabilirà obiettivi per il monitoraggio e la verifica, individuando gli indicatori di performance.

b) Monitoraggio Continuo

Il Responsabile Safeguarding dovrà predisporre un'attività di monitoraggio continua in merito alle politiche di safeguarding interne all'Affiliata.

c) Analisi flussi informativi (informazioni ricevute)

Il piano di attività del Responsabile Safeguarding dovrà prevedere anche l'analisi di specifici flussi informativi, ossia delle informazioni attinenti condotte rilevanti, in qualunque modo ottenute.

In ogni caso, l'Affiliata dovrà attivarsi nel rendere edotti i tesserati in merito alla possibilità di trasmettere flussi al Responsabile Safeguarding, anche mettendo a disposizione i contatti dello stesso.

d) Formazione e Sensibilizzazione

Il Responsabile Safeguarding dovrà programmare e promuovere campagne di sensibilizzazione annuali rivolte a tutti i membri dell’Affiliata, inclusi atleti, allenatori, dirigenti e genitori di eventuali atleti minorenni, anche utilizzando materiali informativi come poster, brochure e video educativi.

Nel caso di campagne rivolti ai minori, è necessario che il linguaggio utilizzato sia semplice e chiaro, adeguato all'età e alle capacità di comprensione dei giovani atleti. Il materiale informativo deve essere progettato in modo che i concetti chiave siano facilmente assimilabili, utilizzando esempi concreti e accessibili. Strumenti visivi come immagini, infografiche e video brevi possono essere utili a trasmettere i concetti oggetto della campagna di sensibilizzazione.

All’interno del piano di attività, il Responsabile Safeguarding potrebbe inoltre prevedere sessioni di formazione periodiche per allenatori, dirigenti e staff tecnico sui temi della protezione e della prevenzione degli abusi, aggiornando di volta in volta i contenuti formativi in base ai feedback ricevuti nel corso delle interlocuzioni con i soggetti coinvolti e alle nuove normative.

e) Verifica

All’interno del piano di attività, infine, il Responsabile Safeguarding dovrà individuare le attività di verifica da effettuare nel corso del proprio incarico.

In particolare, il Responsabile Safeguarding potrà prevedere di condurre audit interni periodici (ad es. semestrali), al fine di valutare l’aderenza della struttura societaria alle politiche di safeguarding, documentando le risultanze all’interno di appositi report da sottoporre agli organi cui è affidata l’amministrazione dell’Affiliata, per condividere anche eventuali azioni di rimedio.

Eventualmente, in via del tutto eccezionale, qualora i temi trattati eccedano le conoscenze del Responsabile Safeguarding, quest’ultimo può farsi supportare da soggetti esterni indipendenti, utilizzando le risultanze degli stessi per migliorare le pratiche di safeguarding.

5. Attività di monitoraggio

Il Responsabile Safeguarding ha il compito di implementare sistemi di monitoraggio per garantire l'efficacia delle politiche di safeguarding all'interno dell'Affiliata.

Si rappresentano di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune attività di monitoraggio che il Responsabile Safeguarding potrebbe effettuare nell’esercizio delle sue funzioni:

- distribuire questionari anonimi a tutti i membri dell'Affiliata, inclusi atleti, allenatori, dirigenti e genitori di eventuali atleti minorenni. Tali questionari hanno la funzione di raccogliere feedback sulla percezione della sicurezza, la consapevolezza delle politiche di safeguarding e l'accessibilità dei canali di segnalazione da parte dei soggetti a cui vengono sottoposti. Le eventuali risposte fornite, potrebbero fungere da elemento di riferimento per eventuali attività di verifica da parte del Responsabile Safeguarding sulle aree che necessitano di attenzione e sulle possibili migliorie da apportare;
- organizzare incontri periodici con i vari soggetti coinvolti per discutere le politiche di safeguarding e raccogliere un feedback diretto. Questi incontri offrono l'opportunità di affrontare eventuali criticità in tempo reale e di mantenere un dialogo aperto e costruttivo su come migliorare le pratiche di protezione;
- curare il sistema di segnalazione che permetta ai Destinatari di riportare in modo confidenziale e sicuro qualsiasi incidente di abuso, violenza o discriminazione. Occorre che il Responsabile Safeguarding monitori costantemente questo sistema per assicurarsi che tutte le segnalazioni siano gestite tempestivamente e in conformità con le procedure stabilite.

6. Tracciabilità dell'attività svolta

Il Responsabile Safeguarding dovrebbe mantenere un registro dettagliato di tutte le attività di formazione, delle segnalazioni ricevute e delle eventuali azioni intraprese, al fine di facilitare anche la trasparenza e la rendicontazione, e permettendo anche di analizzare i dati nel tempo per individuare tendenze e sviluppare strategie preventive più efficaci.

7. Sistema sanzionatorio e disciplinare

Il Responsabile Safeguarding, accertata la violazione del Modello per la Safeguarding o del Codice di Condotta per la Safeguarding, ne dà comunicazioni alle funzioni competenti dell'Affiliate, previa proposizione della sanzione disciplinare da comminare, al fine di attivare il procedimento sanzionatorio.

Resta fermo l'obbligo di segnalazione alla Commissione Federale e/o alla Procura Federale per l'adozione dei provvedimenti di competenza

8. Il sistema di reporting

Reporting in entrata

Il Responsabile per il Safeguarding è destinatario di flussi informativi c.d. "ad evento" nonché delle Segnalazioni in conformità alla procedura di gestione delle Segnalazioni, nei termini previsti nell'allegato C) delle Istruzioni applicative delle Linee Guida FIGC in

materia di safeguarding (*“Istruzioni Operative per la predisposizione del Sistema di Gestione delle Segnalazioni”*).

Reporting in uscita

Ciascuna Affiliata dovrà prevedere, all'interno del Modello Safeguarding, un sistema di reporting periodico nei confronti:

- degli organi di amministrazione dell’Affiliata;
- in caso l’Affiliata abbia adottato un proprio Modello 231, dell’OdV, se non coincidente con il responsabile Safeguarding, affinché questo possa vigilare sulla possibile rilevanza ai fini del Decreto 231;
- in caso l’Affiliata abbia adottato un proprio sistema per le segnalazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (c.d. whistleblowing), del Gestore delle segnalazioni whistleblowing se nominato e non coincidente con il responsabile Safeguarding, affinché questo possa vigilare sulla possibile rilevanza ai fini whistleblowing;
- della Commissione Federale della FIGC responsabile delle politiche di Safeguarding per ogni eventuale aspetto critico che possa emergere nell’ambito del suo incarico;
- della Procura Federale, ove competente.

9. Pubblicità della nomina

L’Affiliata rende pubblica la nomina del Responsabile Safeguarding, il nominativo e i suoi dati di contatto, dandone comunicazione mediante affissione presso la sede e pubblicazione sul sito internet, ove esistente.

La nomina del Responsabile Safeguarding viene inoltre comunicata secondo quanto previsto dalla normativa federale in materia