

MODELLO DI PREVENZIONE

Art. 7 c. 5 Statuto Federale

Art. 7 C.G.S.

C.U. N. 96/A del 03/10/2019

e

REGOLAMENTO SAFEGUARDING E CODICE DI CONDOTTA A TUTELA DEI MINORI E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDI- ZIONE DI DISCRIMINAZIONE

C.U. N. 87/A del 31/08/2023

Ternana Women S.r.l.



MODELLO DI PREVENZIONE

1- VALUTAZIONE DEI RISCHI

La Ternana Women S.r.l., quale società affiliata alla F.I.G.C. e partecipante al Campionato di Serie A Femminile, svolge il proprio oggetto sociale nel rispetto di tutte le norme emanate dall'ordinamento sportivo nazionale (C.O.N.I. e F.I.G.C.) ed internazionale (U.E.F.A. e F.I.F.A.) e ritiene fondamentale dotarsi di un'organizzazione tale da prevenire ogni violazione normativa e per queste finalità di seguito viene effettuata una mappatura delle aree di rischio rilevanti nell'ordinamento sportivo.

A tal riguardo le aree dove si possono verificare rischi di non conformità alle normative sportive e statuali sono le seguenti:

1. area disciplinare: comprende tutte le condotte poste in essere dai tesserati della società e da coloro che svolgono attività di rilevanza federale in favore della società anche se non tesserati, oltre ai soci e non soci della stessa a cui è però riconducibile, direttamente o indirettamente, il controllo della società, la cui violazione comporta l'irrogazione di sanzioni disciplinari;
2. area economico-finanziaria: comprende tutte le attività di rilevanza federale e statuali relative agli adempimenti di natura contabile cui è generalmente sottoposta una società ed in particolare alle norme disciplinanti il rapporto di lavoro sportivo ed i suoi adempimenti anche ai fini dell'iscrizione al campionato di competenza;
3. area settore giovanile: comprende tutte le attività svolte in tale settore dove oltre al rispetto di tutte le norme facenti parte dell'area disciplinare ed economico-finanziaria per la regolamentazione dei premi la società ha adottato il "Regolamento Safeguarding e Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione" di cui al C.U. N. 87/A del 31 agosto 2023 che costituisce parte integrante del presente Modello ed alla quale ci riportiamo per la specifica disciplina del settore;
4. area sanitaria: comprendente tutte le attività relative a garantire la tutela sanitaria prevista dalle norme federali e statuali per chi svolge attività sportiva a livello agonistico comprese tutte le attività necessarie a fronteggiare, nei limiti delle conoscenze attuali, un'emergenza epidemiologica.

Per ciascuna delle suddette aree la società ha effettuato la valutazione dei rischi di non conformità giungendo alla mappatura delle attività a rischio di seguito esposta:

1. Area disciplinare:

1.a. Frode sportiva ed illecito sportivo: sia la frode sportiva nell'ambito dell'ordinamento penale che l'illecito sportivo nell'ambito dell'ordinamento sportivo tutelano la salvaguardia della regolarità delle competizioni e la genuinità dei risultati e la loro violazione in ambito sportivo è idonea a compromettere anche l'esistenza di una società, per questo la Ternana Women S.r.l. ha strutturato la propria attività per garantire il più rigoroso rispetto delle suddette disposizioni normative e penali.



1.b. Obbligo di denuncia dell'illecito sportivo: tale norma impone a tutti i soggetti che svolgono attività rilevante nell'ordinamento sportivo che siano venuti a conoscenza di condotte idonee ad integrare un illecito sportivo di darne immediata comunicazione alla Procura Federale.

1.c. Divieto di scommesse: tale norma vieta a tutti i soggetti che svolgono attività rilevante nell'ordinamento sportivo di effettuare scommesse su qualunque incontro ufficiale organizzato dalla F.I.G.C., F.I.F.A. ed U.E.F.A.

1.d. Obbligo di denuncia scommesse: tale norma impone a tutti i soggetti che svolgono attività rilevante per l'ordinamento sportivo che siano venuti a conoscenza di condotte idonee a violare il divieto di scommesse di darne immediata comunicazione alla Procura Federale.

1.e. Condotte conformi ai principi di lealtà, correttezza e probità: l'ordinamento sportivo impone lealtà, correttezza e probità in ogni rapporto comunque riferibile all'attività sportiva ed in particolare a titolo esemplificativo e non esaustivo sono vietati i seguenti comportamenti che per costante giurisprudenza disciplinare integrano la violazione dei suddetti principi:

- contattare in prossimità di una gara calciatori della squadra avversaria per assumere qualunque tipo di informazioni sulla composizione della formazione, sullo stato di salute, sulle condizioni atletiche, sulle tattiche e sullo schieramento dei giocatori avversari;

- comunicare via WhatsApp, sms, telefono, Messenger ed altre modalità di comunicazione telematica e non con calciatori di squadre avversarie al fine, anche scherzoso e di amicizia, di chiedere ed ottenere un minore impegno in campo (ad esempio evitando falli e comportamenti rudi in virtù dell'amicizia) oppure per richiedere un impegno particolare a calciatori impegnati contro squadre la cui sconfitta sarebbe rilevante per le rispettive posizioni in classifica.

1.f. Rapporti con i tifosi: sono disciplinati sia dall'ordinamento sportivo che dall'ordinamento statuale e impongono dei limiti relazionali tra società, tesserati e tifosi.

1.g. Prevenzione e divieto fatti violenti: si realizza evitando di rilasciare dichiarazioni pubbliche che direttamente od indirettamente sono idonee a costituire incitamento alla violenza, ovvero a costituirne apologia.

1.h. Divieto dichiarazioni lesive: impone a tutti i soggetti che svolgono attività rilevante nell'ordinamento federale di esprimere pubblicamente giudizi o rilievi lesivi della reputazione di persone, società ed organismi operanti nell'ambito della F.I.G.C., C.O.N.I., U.E.F.A. e F.I.G.C.

1.i. Divieto di comportamenti discriminatori: impone a tutti i soggetti che svolgono attività rilevante nell'ordinamento sportivo di porre in essere qualsiasi condotta che comporti offesa, denigrazione o insulto per motivi di razza, colore, religione, lingua, sesso, nazionalità, origine territoriale o etnica, ovvero configuri propaganda ideologica vietata dalla legge o comunque inneggiante a comportamenti discriminatori.

1.l. Rapporti con gli agenti di calciatori: devono essere intrattenuti in tutti i rapporti giuridici rilevanti per l'ordinamento sportivo esclusivamente con soggetti iscritti nei registri pubblicati dalla F.I.G.C. e dal C.O.N.I. nel rispetto della normativa di riferimento.



2. area economico-finanziaria

2.a. Gestione pagamenti: riguarda tutti i pagamenti effettuati dalla società ed in particolare tutti i pagamenti di rilevanza federale sottoposti a verifica nell'Ordinamento sportivo per l'adempimento di lodi arbitrali e/o decisioni di Organi federali, rilevanti sia durante la stagione sportiva per non incorrente in penalizzazioni che per l'iscrizione al campionato di competenza.

2.b. Gestione economico-finanziaria azienda: riguarda tutte le attività di gestione amministrativa della società finalizzate ad un controllo contabile rispettoso di tutte le norme civilistiche ed amministrative comprese quelle disciplinanti il rapporto di lavoro sportivo.

3. area settore giovanile

riguarda un'area nevralgica sia per il numero di tesserati che per la necessità di impartire loro i necessari insegnamenti delle basi per riconoscere e saper distinguere i comportamenti corretti da quelli scorretti ed imparare a rispettare tutte le norme federali.

A tal riguardo in ottemperanza alle disposizioni e linee guida emanate dalla F.I.G.C. con il C.U. N. 87/A del 31 agosto 2023 la Ternana Women S.r.l. ha integrato il presente Modello di Prevenzione con il "Regolamento Safeguarding e Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione" ai quali ci riportiamo.

4. area sanitaria

riguarda l'applicazione di tutte le norme relative alla tutela della salute sia statuali che federali da adottare principalmente attraverso l'utilizzo delle prestazioni di Medici sportivi e di strutture, anche esterne, qualificate nella cura e riabilitazioni delle patologie legate allo svolgimento di attività a livello agonistico.

A tal riguardo la Ternana Women S.r.l, sulla scorta dell'esperienza maturata negli anni passati è pronta anche a gestire, nei limiti delle conoscenze attuali, emergenze epidemiologiche attraverso l'adozione di specifici protocolli interni finalizzati al controllo ed all'attuazione di tutte le necessarie direttive sanitarie sia statuali che federali, anche attraverso lo strumento dei gruppi WhatsApp per condividere tra tutte le diverse professionalità presenti nella società le normative e le modalità di loro attuazione ed adottare così di concerto le decisioni.

2- LEADERSHIP E IMPEGNO

La Ternana Women S.r.l. adotta una strategia di gestione dei rischi ed un programma di prevenzione degli illeciti basata sulle seguenti principali attività:

a) stanziamento di importanti risorse per l'area legale, diversificata per competenze (diritto sportivo, civile, penale, amministrativo) al fine di poter rispondere a tutte le necessità e problematiche;



b) utilizzo in tutte le altre aree, tra le quali quella amministrativa ed economica, di professionisti del settore per garantire una corretta gestione delle aree medico-sanitarie ed economico-finanziarie;

c) approvazione di un piano che preveda una gestione dei rischi basata su un costante monitoraggio delle aree esposte al punto precedente attraverso una strategia basata sui seguenti punti cardine:

c.1) formazione scritta attraverso l'adozione di uno o più regolamenti interni per la prima squadra ed il settore giovanile;

c.2) formazione orale attraverso incontri annuali svolti dai professionisti dell'area legale nominati dalla società, l'Organismo di Vigilanza e l'organo amministrativo con calciatori e staff tecnico e dirigenziale della prima squadra e del settore giovanile per l'illustrazione delle norme federali e dei principi fondamentali per lo svolgimento dell'attività sportiva con la Ternana Women S.r.l.

d) adozione di misure disciplinari proporzionate nei confronti dei soggetti responsabili di violazioni individuate negli Accordi Collettivi, nei regolamenti federali e nelle norme statutarie;

e) adozione di una politica di formazione e comunicazione interna ed esterna effettuata anche attraverso l'individuazione di apposita area del sito web ufficiale della società www.ternanawomen.com dove sono riportati i principali documenti relativi al Modello di Prevenzione ed alla sua implementazione;

f) verifica costante dell'allineamento tra la strategia della società e le previsioni del Codice Etico, del Modello di Prevenzione e del Regolamento Safeguarding e Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, effettuata attraverso l'Organismo di Vigilanza;

g) incoraggiamento della segnalazione di eventuali atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità nonché di violazioni del Codice Etico e dei Modelli di Prevenzione, effettuato attraverso la formazione scritta e orale così strutturata:

g.1) individuazione del soggetto al quale effettuare la segnalazione rappresentato dall'Organismo di Vigilanza;

g.2) individuazione delle modalità con le quali effettuare la segnalazione rappresentate dai recapiti dell'Organismo di Vigilanza;

g.3) illustrazione delle garanzie per chi effettua la segnalazione come il dovere di segretezza del nominativo che ha segnalato un eventuale illecito salvo necessità di denuncia alla Procura Federale o all'Autorità Giudiziaria Ordinaria;

g.4) incoraggiamento alla segnalazione attraverso l'illustrazione dei casi dove la segnalazione è obbligatoria e delle sanzioni disciplinari in caso di violazione del suddetto obbligo, oltre a sensibilizzare i tesserati sulle conseguenze indirette della mancata segnalazione rappresentate



dalle eventuali sanzioni per responsabilità oggettiva e/o diretta della società di appartenenza;

h) promozione del miglioramento continuo del Modelli di prevenzione e del Regolamento Safeguarding e Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione.

3- CODICE ETICO E SISTEMA PROCEDURALE

La Ternana Women S.r.l. ha adottato un Codice Etico ed un sistema procedurale basato sui seguenti principi generali:

3.1) adeguatezza: le procedure sono coerenti con l'attività svolta dalla società perché costruite proprio in relazione allo specifico oggetto sociale in cui opera la Ternana Women S.r.l.

3.2) segregazione dei ruoli: la società si è dotata di una struttura caratterizzata dalla segregazione dei ruoli che riguarda tutti gli uffici della società, sia quelli di rilevanza federale che non federale;

3.3) attribuzione e revoca di poteri: la Ternana Women S.r.l. ha adottato un sistema di poteri autorizzativi e di firma basata sull'attribuzione dei poteri di firma e di rappresentanza al Presidente del CdA ed all'Amministratore Delegato, così da garantire una chiara e certa individuazione dei poteri apicali e di rappresentanza della società.

La gestione ordinaria della stessa viene garantita attraverso la nomina di un Direttore Generale per garantire la gestione competente e rapida dei processi decisionali nelle aree di rispettiva competenza;

3.4) trasparenza e tracciabilità dei processi: tutte le attività compiute in esecuzione del presente Modello di Prevenzione garantiscono la tracciabilità di tutti i processi attraverso la trasmissione degli atti dall'Organismo di Vigilanza alla società e viceversa tramite la posta elettronica certificata.

La trasparenza e tracciabilità dei processi viene altresì garantita in ogni attività compiuta dalla società a partire dalle notifiche relative all'attività di lavoro della prima squadra effettuate su un gruppo WhatsApp dedicato, oltre all'uso di mail per ogni scambio di comunicazioni tra gli uffici della società e tra questi e l'area legale e commerciale.

4- CONTROLLI INTERNI E CONTROLLI SULLE TERZE PARTI

I controlli interni sono assicurati dal costante monitoraggio delle attività di rilevanza sportiva e non svolte dall'Organismo di Vigilanza e dai professionisti dell'area legale e commerciale secondo i principi della competenza e specializzazione per singole aree avendo la società individuato più professionisti in grado, ciascuno per le loro competenze, di assistere e monitorare l'attività della società nell'area sportiva, civile, penale, amministrativa e tributaria.

I controlli interni sono strutturati per raggiungere i seguenti obiettivi:

i) efficacia ed efficienza nell'impiegare le risorse aziendali: garantito attraverso la segregazione dei ruoli e la possibilità di impiego delle risorse solo previa autorizzazione degli Organi apicali



della società;

ii) affidabilità delle informazioni: garantite dalla tempestività delle stesse in modo da consentire il monitoraggio di ogni processo decisionale effettuato attraverso un costante meccanismo di controllo legale e di interazione tra i professionisti dell'area legale della società ed i singoli uffici in relazione ai processi decisionali.

5- ORGANISMO DI GARANZIA

La Ternana Women S.r.l. con il presente Modello di Prevenzione costituisce un Organismo di Vigilanza monocratico, ritenuto funzionale alle dimensioni e caratteristiche della società per garantire una efficiente copertura e controllo delle aree di rischio.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni in autonomia.

6- COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

L'attività di comunicazione e formazione è stata già descritta ai punti precedenti e rappresenta il caposaldo del presente Modello di Prevenzione attraverso il costante aggiornamento dei regolamenti interni e la formazione scritta ed orale per gruppi, a partire dalla prima squadra fino al settore giovanile, con l'illustrazione delle principali norme disciplinari e l'indicazione delle modalità di condotta per la denuncia degli illeciti con particolare attenzione al ruolo che in materia svolge l'Organismo di Vigilanza.

7- SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE

Viene attuato attraverso l'Organismo di Vigilanza monocratico nella persona dell'Avv. Fabio Giotti del Foro di Siena ed ogni segnalazione può essere effettuata con le seguenti modalità tra loro alternative:

a) a mezzo posta in busta chiusa al seguente indirizzo:

Organismo di Vigilanza

c/o Ternana Women s.r.l.

Via Aleardi, 10/a

05100 Terni

b) a mezzo posta elettronica ordinaria e/o posta elettronica certificata ai seguenti indirizzi:

- avvfabiogioti@gmail.com

- avvfabiogioti@pec.giuffre.it

Tutte le segnalazioni in busta chiusa ricevute dalla Società ed indirizzate all'Organismo di Vigilanza sub a) devono essere immediatamente trasmesse a tale Organismo ancora sigillate con la massima tempestività e sollecitudine essendo il contenuto solo visionabile dall'Organismo di Vigilanza.



Tutte le segnalazioni pervenute direttamente all'Organismo di Vigilanza con le modalità sub b) saranno trattate e gestite nel rispetto dei doveri di riservatezza salvo i necessari adempimenti che fossero imposti dalla normativa federale e/o statuale.

Nei limiti di quanto consentito dalla normativa statuale e/o federale l'Organismo di Vigilanza deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante al fine di preservarlo da possibili ritorsioni.

8- SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare adottato dalla società è descritto ai punti precedenti ai quali ci riportiamo. Grazie al sistema disciplinare adottato la Ternana Women SSD a RL è in grado di punire tutte le violazioni poste in essere dai dipendenti a partire da quelle più lievi, fino a quelle più rilevanti e gravi sanzionabili fino al licenziamento.

9- VERIFICHE, RIESAME E MONITORAGGIO

Le attività di verifica, riesame e monitoraggio vengono svolte annualmente o con cadenza temporale più breve dall'Organismo di Vigilanza.

Le suddette attività riguardano il costante aggiornamento del Modello e dei moduli scritti realizzati per la sua attuazione ogni qual volta vi sono modifiche rilevanti delle normative regolamentari nelle aree di rischio individuate ed ogni qual volta su indicazione dell'Organismo di Vigilanza e dei professionisti dell'area legale della società viene manifestata l'opportunità di aggiornare il Modello che deve essere indirizzata agli Organi apicali della società con breve esposizione dei motivi per i quali viene richiesto l'aggiornamento del Modello e dei moduli scritti indicati ai punti precedenti.

Nel caso si verificano non conformità nelle aree di rischio individuate ai punti precedenti l'O-dV dovrà effettuare un riesame del Modello per valutare e proporre il suo eventuale aggiornamento relazionando a tal riguardo l'organo amministrativo della società.

10- MIGLIORAMENTO CONTINUO E GESTIONE DELLE NON CONFORMITÀ

La società garantisce il miglioramento continuo del Modello da valutare in relazione alla sua capacità di impedire il verificarsi di non conformità che qualora si verificano devono essere gestite attraverso l'Organismo di Vigilanza e l'area legale della società affinché queste siano tenute sotto controllo e corrette e siano affrontate le conseguenze. Dovranno poi essere valutate eventuali azioni per eliminare le cause di non conformità riesaminando le stesse per individuarne le cause e valutare se esistono o potrebbero verificarsi non conformità simili, al fine di attuare poi ogni azione necessaria fino alla modifica del Modello di Prevenzione.

Art. 1 – Principi fondamentali



REGOLAMENTO SAFEGUARDING

La Ternana Women S.r.l. adotta il Regolamento Safeguarding in conformità alle Linee Guida pubblicate dalla F.I.G.C. sul C.U. N. 87/A del 31 agosto 2023 al fine di garantire a tutti i propri tesserati il diritto fondamentale di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati 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.

La Ternana Women S.r.l. garantisce altresì il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati quali valori prevalenti rispetto al risultato sportivo e pertanto tutti i tesserati hanno il diritto a svolgere l'attività sportiva in un ambiente consono e degno, nonché rispettoso dei diritti della personalità e della salute.

I predetti principi fondamentali devono essere rispettati da chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva, così come devono essere rispettate le norme federali che vietano qualsiasi tipo di comportamento violento e discriminatorio pena le sanzioni disciplinari ivi previste in caso di violazioni di detti divieti.

Art. 2 – Condotte vietate

I. Ai sensi del presente Regolamento le condotte vietate integranti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione sono le seguenti:

- 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.

II. Ai fini del comma precedente, si intendono:

- a) per "abuso psicologico", qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento che possa incidere sul



senso di identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del tesserato, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;

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

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

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

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

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

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

h) per “bullismo, cyberbullismo”, qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti



e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima).

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

Art. 3. Protocolli per la prevenzione, gestione, contenimento dei rischi in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni, gestione delle segnalazioni ed obblighi informativi

In ottemperanza alle Linee Guida F.I.G.C. la Ternana Women S.r.l. ha adottato i seguenti protocolli:

a) ai fini preventivi, di controllo e di contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, per garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto delle disposizioni vigenti ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio la Ternana Women S.r.l. ha inserito il presente Regolamento nel Modello di Prevenzione così da garantire, in continuità, un'attività preventiva ed informativa basata sull'integrazione tra i principi fondanti il Modello di Prevenzione quelli del presente Regolamento.

I controlli e gli eventuali interventi per eliminare situazioni di rischio vengono eseguiti attraverso l'Organismo di Vigilanza previsto al Cap. 5 del Modello di Prevenzione e si sostanziano in un costante monitoraggio da parte del suddetto OdV con la segreteria ed i responsabili del settore giovanile della Ternana Women SSD a RL.

La gestione delle segnalazioni nonché la tutela dei segnalanti e assistenza alle vittime viene garantita attraverso le procedure previste dal Cap. 7 del Modello di Prevenzione per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza;

b) ai fini della definizione delle responsabilità in materia di prevenzione e contrasto di abusi, violenze e discriminazioni e della specificazione delle conseguenze derivanti dalla violazione delle disposizioni e dei protocolli in materia di abusi, violenze e discriminazioni la Ternana Women S.r.l. si impegna ad applicare le sanzioni in ambito contrattuale nel rispetto degli Accordi Collettivi di categoria tenendo conto del principio della proporzionalità e del particolare disvalore delle suddette condotte vietate fino al licenziamento del trasgressore e si richiamo a tal riguardo le disposizioni contenute nel Cap. 8 del Modello di Prevenzione.

Nell'ambito della gestione dei rapporti di tesseramento non regolati anche da contratti di lavoro la Ternana Women S.r.l. potrà adottare tutte le misure che ritiene opportune a partite dall'allontanamento temporaneo del trasgressore fino alla definitiva interruzione di ogni rapporto;

c) con riguardo all'adozione di adeguate misure finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere, diversità e inclusione nonché al monitoraggio periodico dei risultati la Ternana Women S.r.l. garantisce una formazione continua dei calciatori, allenatori e staff

tecnici e dirigenziali;

d) la massima diffusione e pubblicizzazione delle politiche di safeguarding e delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi o comunque inosservanti dei suddetti protocolli organizzativi e gestionali viene garantita attraverso la pubblicazione del presente Regolamento, facente parte integrante del Modello di Prevenzione, su apposita sezione del sito web ufficiale della Ternana Women S.r.l. www.ternanawomen.com, ed attraverso l'attività formativa indicata al precedente punto c);

e) con riguardo alle misure idonee a garantire la trasmissione delle informazioni al Responsabile di cui al successivo Art. 4, alla Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding, nonché la Procura federale ove competente, la Ternana Women S.r.l. attribuisce il compito di regolamentare tali adempimenti all'Organismo di Vigilanza che potrà trasmettere le informazioni rilevanti direttamente alla predetta Commissione e/o Procura Federale oppure incaricare singoli uffici della Ternana Women S.r.l.

Con riguardo, invece, alla trasmissione delle informazioni al Responsabile le direttive sono indicate al successivo art. 4;

f) con riguardo alle misure idonee a garantire il coordinamento con la Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding nonché il recepimento e l'attuazione delle relative raccomandazioni sarà compito del Responsabile di cui al successivo art. 4 disciplinare tali adempimenti;

i) la valutazione annuale delle misure di cui alle lettere precedenti adottate dalla Società, e l'eventuale sviluppo di un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate sarà garantito con la stessa procedura prevista al Cap. 10 del Modello di Prevenzione.

Art. 4. Nomina Responsabile

La Ternana Women S.r.l. nomina quale Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni l'Avv. Fabio Giotti del Foro di Siena che ricopre anche la funzione di Organismo di Vigilanza.

Il Responsabile ha accesso alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso, favorisce la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

Ogni segnalazione rilevante per il presente Regolamento deve essere effettuata al Responsabile ai recapiti e con le modalità indicate al Cap. 7 del Modello di Prevenzione.

Art. 5. Ulteriori adempimenti nella prevenzione e gestione dei rischi

La Ternana Women S.r.l. garantisce inoltre:

a) il pieno sviluppo della persona-atleta e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva, l'inclusione e la valorizzazione delle diversità, principi che vengono garantiti attraverso strutture sia sportive che di ospitalità idonee e con l'assistenza continua di personale specializzato;

b) la gestione e tutela dei tesserati, soprattutto minori, da parte dei tecnici e dei soggetti pre-



posti, nel rispetto e promozione dei relativi diritti, durante gli allenamenti, le manifestazioni sportive e ogni attività anche collegata e connessa organizzata dalla società;

c) l'accesso ai locali durante allenamenti e sessioni prova (soprattutto di tesserati minori) a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati;

d) l'adozione e la diffusione di apposite convenzioni o patti "di corresponsabilità o collaborazione" tra atleti, tecnici, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti attraverso l'obbligo di osservanza dei principi statuiti nel Modello di Prevenzione e negli elaborati redatti per la sua implementazione;

e) i medici sportivi e gli operatori sanitari che riscontrino i segni e gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi devono informare senza indugio il Responsabile al quale competerà regolare le modalità di informativa alla Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding;

f) l'assistenza psicologica o psicoterapeutica ai tesserati attraverso professionisti scelti dalla Ternana Women S.r.l;

g) la frequenza alla formazione obbligatoria annuale e ai corsi di aggiornamento annuali previsti dalla FIGC in materia di safeguarding;

h) la sensibilizzazione sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, con il supporto delle necessarie competenze specialistiche attraverso professionisti scelti dalla Ternana Women SSD a RL anche sulla base di specifiche convenzioni stipulate dalla FIGC;

i) adeguate misure di prevenzione in specifiche situazioni di rischio quali, in particolare ma non solo: ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica (come spogliatoi, docce, etc.); viaggi, trasferte e pernotti; trattamenti e prestazioni sanitarie (e.g. fisioterapia, visite medico-sportive, etc.) che comportino necessari contatti fisici tra tesserati, soprattutto se minori e altri soggetti; manifestazioni sportive di qualsiasi livello;

l) adeguati provvedimenti di quick-response da adottare in caso di presunti comportamenti lesivi attraverso l'attività di indagine da parte dell'Organismo di Vigilanza;

m) adeguati provvedimenti per ogni violazione delle disposizioni e dei protocolli adottati nel rispetto del principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni ovvero qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psicofisiche della vittima), ferme restando le procedure e le sanzioni previste dal Codice di Giustizia Sportiva;

n) la promozione di buone pratiche e adeguati strumenti di early warning, al fine di favorire l'emersione di comportamenti lesivi, o evitare eventuali comportamenti strumentali;

o) la predisposizione, in ambito sociale, di un sistema affidabile e sicuro di segnalazione di comportamenti lesivi, che garantisca tra l'altro la riservatezza delle segnalazioni nonché la tempestiva ed efficace gestione delle stesse;



p) l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:

i. presentato una denuncia o una segnalazione;

ii. manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;

iii. assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione; iv. reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;

v. intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding;

q) l'adozione di apposite misure e iniziative che sanzionino abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede.

Art. 6. Obblighi informativi e altre misure

La Ternana Women S.r.l. garantisce la diffusione e pubblicizzazione delle politiche di safeguarding e la trasmissione delle informazioni, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, prevedendo tra l'altro:

a) la pubblicazione sulla rispettiva homepage del presente Regolamento facente parte integrante del Modello di Prevenzione nonché del nominativo ed i contatti del Responsabile nominato al precedente Art. 4 a sua volta indicati al Cap. 7 del Modello di Prevenzione;

b) la pubblicazione della notizia dell'adozione del presente Regolamento e dei relativi aggiornamenti sulla homepage della Società;

c) l'immediata comunicazione dell'adozione del presente Regolamento alla Commissione federale delle politiche di safeguarding;

d) l'obbligo, al momento del tesseramento, di informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura delle calciatrici e dei calciatori, dell'esistenza del presente Regolamento e del nominativo e dei contatti del Responsabile;

e) l'obbligo di immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile ed alla Commissione federale delle politiche di safeguarding nonché alla Procura Federale ove competente;

f) la diffusione e pubblicizzazione periodica presso i tesserati delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi;

g) la diffusione e l'accesso a 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;

h) la diffusione e l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione ed alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;



- i) informativa ai tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura delle calciatrici e dei calciatori, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive;
- j) adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione presso i tesserati di ogni altra politica di safeguarding adottata dalla F.I.G.C. nonché dalla Società;
- l) la creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo per tutti i tesserati;
- m) la rimozione degli ostacoli che impediscano l'espressione delle potenzialità degli atleti o la realizzazione di un ambiente sportivo sano, sicuro e inclusivo;
- o) la prevenzione concreta dei rischi di abuso, violenza e discriminazione, tenendo conto delle caratteristiche della società e delle persone tesserate, in particolare se minori;
- p) la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile e delle specificità di ogni disciplina sportiva.



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

ART. 1. ADOZIONE CODICE DI CONDOTTA E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La Ternana Women S.r.l. adotta il Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione (di seguito “Codice di Condotta”) in ottemperanza alle disposizioni della F.I.G.C. contenute nel C.U. N. 87/A del 31 agosto 2023 qui interamente richiamato ed in ottemperanza alle circolari esplicative adottate dalla FIGC e dal Settore per l’attività giovanile e scolastica per l’attuazione della tutela dei minori.

ART. 2. CONTENUTO DEL CODICE DI CONDOTTA

1. Il Codice di Condotta adottato dalla Ternana Women S.r.l. stabilisce obblighi, divieti, standard di condotta e buone pratiche finalizzate:

- a) al rispetto dei principi di lealtà, probità e correttezza;
- b) all’educazione, alla formazione e allo svolgimento di una pratica sportiva sana;
- c) alla piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d) alla creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo che garantisca la dignità, l’uguaglianza, l’equità e il rispetto dei diritti dei tesserati, in particolare se minori;
- e) alla valorizzazione delle diversità;
- f) alla promozione del pieno sviluppo della persona-atleta, in particolare se minore;
- g) alla promozione da parte di dirigenti e tecnici al benessere dell’atleta;
- h) alla effettiva partecipazione di tutti i tesserati all’attività sportiva secondo le rispettive aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
- i) alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione.

2. Il Codice di Condotta prevede inoltre disposizioni:

- a) per la rimozione degli ostacoli che impediscano la promozione del benessere delle calciatrici e dei calciatori, in particolare se minori, e dello sviluppo psico-fisico dello stesso secondo le relative aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
- b) per la rimozione degli ostacoli che impediscano la partecipazione delle calciatrici e dei calciatori alle attività, 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.

3. Nella realizzazione delle finalità di cui al comma 1 e in particolare della prevenzione e contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione, il presente Codice di Condotta stabilisce altresì:

a. le fattispecie, le tutele e le sanzioni disciplinari endoassociative applicabili in caso di violazione, ivi compresa la sospensione cautelare dalle attività sportive, fermi i provvedimenti degli Organi di giustizia federali i quali sono individuabili nel Modello di Prevenzione e nel Regolamento Safeguarding adottati dalla Ternana Women S.r.l.;

b. apposite procedure di selezione degli operatori sportivi, anche al fine di garantire che i candidati siano idonei ad operare nell'ambito delle attività giovanili e in diretto contatto con i tesserati minori, se del caso. La Ternana Women S.r.l. si avvale di collaboratori scelti in base al curriculum, alle precedenti esperienze in ambito giovanile, ed in base alle valutazioni effettuate a seguito di colloqui individuali;

c. le verifiche minime, precedenti all'impiego nonché periodiche, a carico delle società nelle procedure di selezione degli operatori sportivi e la conservazione della relativa documentazione, nel rispetto della normativa vigente;

d. adeguati obblighi informativi per la diffusione delle disposizioni e dei protocolli relativi alla protezione dei minori, anche mediante corsi di formazione e corsi di aggiornamento annuali dedicati a tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive e relative ai tesserati minori;

e. disposizioni che disciplinino le incompatibilità e che siano finalizzate a evitare il cumulo delle funzioni in capo a un unico soggetto nonché, più in generale, a gestire eventuali conflitti di interesse;

f. disposizioni che assicurino la riservatezza della documentazione o delle informazioni comunque ricevute o reperite relative a eventuali segnalazioni o denunce di violazione del Codice.

ART. 3. DOVERI E OBBLIGHI DEI TESSERATI

1. Tutti i tesserati della Ternana Women S.r.l. devono rispettare i seguenti doveri e obblighi:

a) comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntata al rispetto nei confronti degli altri tesserati;

b) astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;

c) garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;

d) impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri tesserati nei percorsi educativi e formativi;



- e) impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
- f) instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero loro delegati;
- g) prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- h) affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- i) collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
- j) segnalare senza indugio al Responsabile di cui all'art. 4 Regolamento Safeguarding situazioni, anche potenziali, che espongano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio;
- l) rispettare tutte le disposizioni contenute nel Modello di Prevenzione, nel Regolamento Safeguarding e nel Codice Etico adottati dalla Ternana Women S.r.l.

ART. 4. DOVERI E OBBLIGHI DEI DIRIGENTI SPORTIVI E TECNICI

1. Tutti i dirigenti sportivi e tecnici della Ternana Women S.r.l. devono rispettare i seguenti doveri e obblighi:

- a) agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- b) astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, specie se minori;
- c) contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati, in particolare se minori; d) evitare ogni contatto fisico non necessario con i tesserati, in particolare se minori;
- e) promuovere un rapporto tra tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
- f) astenersi dal creare situazioni di intimità con il tesserato minore;
- g) porre in essere, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- h) comunicare e condividere con il tesserato minore gli obiettivi educativi e formativi, illustrando le modalità con cui si intendono perseguire tali obiettivi e coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- i) astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il tesserato minore, anche mediante



social network;

j) interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile di cui all'art. 4 Regolamento Safeguarding;

k) impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;

l) segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;

m) dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse;

n) sostenere i valori dello sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei tesserati;

o) conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità 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) astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei tesserati minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero da loro delegati;

q) segnalare senza indugio al Responsabile di cui all'art. 4 Regolamento Safeguarding situazioni, anche potenziali, che esponcano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio;

r) rispettare tutte le disposizioni contenute nel Modello di Prevenzione, nel Regolamento Safeguarding e nel Codice Etico adottati dalla Ternana Women SSD a RL.

ART. 5. DIRITTI, DOVERI E OBBLIGHI DELLE CALCIATRICI E DEI CALCIATORI

1. A tutti gli atleti della Ternana Women S.r.l. sono attribuiti i seguenti diritti, doveri e obblighi:

a) rispettare il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;

b) comunicare le proprie aspirazioni ai dirigenti sportivi e ai tecnici e valutare in spirito di collaborazione le proposte circa gli obiettivi educativi e formativi e le modalità di raggiungimento di tali obiettivi, anche con il supporto di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dei soggetti cui è affidata la loro cura, eventualmente confrontandosi con gli altri atleti;

c) comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;

d) prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;



- e) rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;
- f) rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;
- g) mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
- h) riferire qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero ai loro delegati;
- i) evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
- j) astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difforni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati, nonché al Responsabile di cui all'art. 4 Regolamento Safeguarding;
- k) segnalare senza indugio al Responsabile di cui all'art. 4 Regolamento Safeguarding situazioni, anche potenziali, che esponcano sé o altri a pericolo o pregiudizio.





TERNANA WOMEN 2025-2026