

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL' ATTIVITA' SPORTIVA EX ART. 16 D.LGS. N. 39/2021



H.C. Milano Devils SSD a r.l.

sede legale: Via Luciano Manara 17, 20122, Milano

codice fiscale: 97950150157 - P. IVA: 13013130961

mail: info@hcmilanodevils.it - tel. 379 2821457

Versione	Data	Oggetto
00	12/06/2024	Emissione
01	04/11/2025	Aggiornamento contenuti



Sommario

1	Premessa	3
2	Finalità	3
3	Gli elementi costitutivi del Modello	4
4	Destinatari.....	5
5	Diritti e doveri	5
6	Fattispecie di abuso rilevanti	6
7	Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni	8
7.1	Requisiti	8
7.2	Funzioni e poteri.....	9
7.3	Nomina e cessazione.....	10
8	Segnalazione dei comportamenti abusivi.....	11
8.1	Canali di segnalazione	11
8.2	Gestione della segnalazione	12
9	Sanzioni applicabili	12
10	Trattamento dei dati personali del segnalante.....	13
1	Attività a rischio	14
2	Misure di prevenzione e presidi di controllo.....	15
2.1	Protocollo per i comportamenti dei tesserati	16
2.1.1	<i>Comportamenti degli allenatori, dirigenti e componenti dello staff</i>	16
2.1.2	<i>Comportamenti degli atleti.....</i>	17
2.1.3	<i>Comportamenti delle famiglie e degli accompagnatori.....</i>	17
2.2	Protocollo per la selezione e l'impiego del personale	17
2.3	Protocollo per l'utilizzo degli spazi e dei luoghi destinati all'attività della Società.....	19
2.4	Protocollo per l'organizzazione e svolgimento di attività e manifestazioni sportive.....	21
2.5	Protocollo per l'organizzazione e gestione delle trasferte	22
2.6	Protocollo per la formazione	23
2.7	Protocollo per le attività di supporto psicologico e psico-terapeutico	24
2.8	Protocollo per la raccolta di materiale foto e video	24
2.9	Protocollo per il trattamento dei dati personali.....	25
2.10	Altri presidi del sistema preventivo	25
3	Trasparenza e pubblicità.....	26
4	Questionario semestrale	26
5	Valutazione annuale	26



PRIMA PARTE: LA NORMATIVA

1 PREMESSA

Il presente Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto da **HOCKEY CLUB MILANO DEVILS SSD a.r.l.** (di seguito “**H.C. MILANO DEVILS**” o “**Società**”), come previsto dal comma 2 dell’articolo 16 del D.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 nel rispetto sia delle Linee Guida pubblicate dalla Federazione Italiana di Sport sul Ghiaccio, approvate con Delibera Consiglio Federale n.209/2023, sia del Codice Etico approvato dalla FISG con Delibera del Consiglio Federale n. 368 del 2022, nonché dei canoni elaborati dal CONI (ai sensi dell’art. 2 comma 4 Statuto del CONI), in seno alla prima riunione dell’Osservatorio permanente per le politiche di Safeguarding, tenutasi nella giornata di mercoledì 23 agosto 2023, rubricati “I principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione” e contenenti le Linee guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell’attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione.

Il presente Modello si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all’attività di H.C. MILANO DEVILS, indipendente dalla disciplina sportiva praticata.

Esso ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, e le raccomandazioni dell’Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding, nonché le eventuali integrazioni delle Linee Guida adottate dalla FISG.

Il presente Modello organizzativo e di controllo dell’attività sportiva è pubblicato sul sito internet di **H.C. MILANO DEVILS** e/o affisso presso la sede della medesima, nonché comunicato al Responsabile delle politiche di Safeguarding (Safeguarding Officer), istituito presso la FISG ai sensi dell’art. 16 delle Linee Guida FISG, in modo tale da garantirne la conoscibilità da parte di tutti i tesserati.

2 FINALITÀ

Il presente Modello organizzativo e di controllo ha lo scopo di tutelare i minori e di prevenire le molestie, la violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione prevista dal D.lgs. 198/2006 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

In particolare, il presente Modello persegue le seguenti finalità:

- prevenire e controllare ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata in ogni forma, anche omissiva, o commissiva mediante omissione, 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;



- la promozione dei diritti dei tesserati di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati contro ogni forma di abuso, violenza, disparità di genere o qualunque altra forma di discriminazione;
- la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- l'individuazione e l'attuazione di adeguate misure, procedure e politiche di *safeguarding*, anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile Federale delle Politiche di safeguarding, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati minori;
- la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- l'informazione dei tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- la partecipazione di **H.C. MILANO DEVILS** e dei tesserati alle iniziative organizzate nell'ambito delle politiche di safeguarding adottate;
- il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di safeguarding di **H.C. MILANO DEVILS**.

L'effettività e l'efficacia del presente Modello e del Codice etico e di condotta possono essere garantite solo con la cooperazione di tutte le strutture organizzative dell'Società. Tante più persone sono coinvolte nel processo di organizzazione e gestione del rischio di condotte lesive, tanto più alta è la probabilità di individuare e prevenire potenziali violazioni e, dunque, più efficiente il sistema di prevenzione.

Il coinvolgimento di tutte le strutture organizzative è dunque essenziale per ridurre il rischio di comportamenti non conformi, implementando la diffusione della consapevolezza sulle politiche, le norme e i regolamenti adottati.

3 GLI ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO

Il presente Modello si compone di due parti:

- Una prima parte teorica, che richiama il contenuto della normativa;
- Una seconda parte operativa, che richiama le aree a rischio ed i protocolli adottati dalla Società.

A questo, si affianca il Codice etico e di condotta il quale è parte integrante del Modello organizzativo e controllo delle attività sportive a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, di cui costituisce un imprescindibile allegato.



4 DESTINATARI

Il Modello si rivolge a tutti i soggetti (i “Destinatari”) come di seguito individuati:

- tutti i Tesserati dell’Società;
- tutti coloro che, con qualsiasi funzione ed a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti o comunque partecipino all’attività sportiva della Società, anche se non Tesserati;
- i soggetti apicali della Società, nonché i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori tutti, anche se non Tesserati;
- i Soggetti Esterni, ovvero i lavoratori autonomi, i collaboratori, i volontari, i tirocinanti della Società e che lavorano per appaltatori, subappaltatori e fornitori della Società, nella misura in cui operano nelle situazioni specifiche di rischio di commissione delle condotte vietate.

5 DIRITTI E DOVERI

Costituiscono diritti fondamentali dei tesserati:

- essere trattati con rispetto e dignità;
- essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere, siano essi sessuali, fisici o psicologici che si verifichino in situazioni isolate o in combinazione o che consistano in un incidente singolo o in una serie di incidenti, di persona o online (tra cui, ma non limitatamente, ai social media) e in particolare da qualsiasi forma di abuso di autorità, potere o autorità nei confronti di un’altra persona. L’abuso può anche assumere la forma di negligenza;
- essere tutelati anche da ogni altra condizione di discriminazione prevista dal D.lgs. 198/2006, 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;
- il diritto alla salute ed al benessere psico-fisico dei tesserati da considerare assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

H.C. MILANO DEVILS persegue il principio di inclusività, garantendo il pari accesso alle attività sportive sia agli atleti normodotati, sia agli atleti con disabilità fisica, nonché a coloro che si trovano in posizione di svantaggio per ragioni economiche e/o familiari.

Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all’attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati.

H.C. MILANO DEVILS si impegna in particolar modo a prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza o discriminazione nei confronti dei tesserati minorenni. A tal fine è nominato il Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni di cui al seguente art. 6 del presente Modello di prevenzione sportiva.

Tutti i lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell’attività sportiva e sono a contatto con gli atleti sono obbligati al rispetto dei suddetti diritti e sono tenuti a



partecipare ai corsi formativi organizzati da **H.C. MILANO DEVILS** in materia di corretto trattamento degli atleti.

È vietato per i tesserati esprimere nelle zone e nei centri riservati ai media (conferenze stampa e interviste; team meeting; canali tradizionali o digitali; social media; prima dell'inizio della competizione etc.) punti di vista indirizzati – direttamente o indirettamente – contro le persone e/o la loro dignità.

È vietata ogni forma di ricerca di informazioni o indagine sulle opinioni, i gusti personali e, in generale, sugli aspetti privati dei tesserati.

6 FATTISPECIE DI ABUSO RILEVANTI

È perseguita qualunque condotta attiva oppure omissiva, che direttamente o direttamente si concretizzi in:

Comportamento	Descrizione
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.



Comportamento	Descrizione
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.



Comportamento	Descrizione
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.

7 RESPONSABILE CONTRO GLI ABUSI, LE VIOLENZE E LE DISCRIMINAZIONI

L'articolo 6 delle Linee Guida FISG 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 FISG 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, la Società può 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.

7.1 Requisiti

Nella scelta del Responsabile Safeguarding, la Società deve tenere 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 di formazione specifica in materia di safeguarding, inclusi corsi accreditati e certificazioni riconosciute. Sono, inoltre, richieste capacità comunicative e interpersonali per lavorare efficacemente con le diverse parti interessate e per gestire situazioni sensibili con discrezione e professionalità.

Il Responsabile è dotato di autonomia e indipendenza rispetto alla Società, deve quindi essere accertata l'assenza di situazioni di conflitti di interessi o incompatibilità.

Non può essere nominato Responsabile Safeguarding chi ha subito una condanna penale, anche non definitiva, per reati non colposi. Sono pertanto requisiti per la nomina anche:

- l'assenza di un procedimento penale a suo carico, per una delle seguenti fattispecie di reato:
 - art. 600-bis c.p. (prostituzione minorile);
 - art. 600-ter c.p. (pornografia minorile);
 - art. 600-quater c.p. (detenzione o accesso a materiale pornografico);
 - art. 600-quater.1 c.p. (pornografia virtuale);
 - art. 600-quinquies c.p. (iniziativa turistica volte allo sfruttamento della prostituzione minorile);
 - art. 604-bis c.p. (propaganda e istigazione a delinquere per motivi discriminazione etnica e religiosa);
 - art. 604-ter c.p. (circostanze aggravanti);
 - art. 609-bis c.p. (violenza sessuale);
 - art. 609-ter c.p. (circostanze aggravanti);
 - art. 609-quater c.p. (atti sessuali con minorenne);
 - art. 609-quinquies c.p. (corruzione di minorenne);
 - art. 609-octies c.p. (violenza sessuale di gruppo);
 - art. 609-undecies c.p. (adescamento di minorenni).
- l'assenza di procedimenti disciplinari per abuso, violenza o discriminazione su atleti o altri lavoratori sportivi;
- l'assenza di comportamenti che possano, anche astrattamente, essere considerati lesivi delle norme e dei principi stabiliti dal Codice delle Pari Opportunità.

Prima della formalizzazione della nomina, H.C. MILANO DEVILS deve quindi acquisire il certificato del casellario giudiziale del Responsabile ai sensi dell'art. 25 bis del D.P.R. n. 313/2002 e del D.lgs. n. 39/2014.

7.2 Funzioni e poteri

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 ha il compito di:



- verificare l'applicazione delle politiche di safeguarding;
- monitorare il rispetto delle prescrizioni previste dalla normativa in materia di safeguarding;
- monitorare il rispetto delle prescrizioni previste dal Modello e dal Codice etico e di condotta adottati dalla Società;
- avanzare proposte di aggiornamento e/o correzione del Modello e del Codice etico e di condotta per la Safeguarding, e verificare successivamente l'attuazione e la funzionalità delle soluzioni adottate;
- essere destinatario di flussi informativi ed essere punto di riferimento per gli altri organi della Società;
- fornire un parere, ove ne sia fatta richiesta, sulla rilevanza di determinate condotte;
- stimolare i procedimenti disciplinari interni per le violazioni riscontrate;
- adottare ogni iniziativa ritenuta necessaria, anche in via d'urgenza, per la prevenzione da forme di abuso, violenza e discriminazione.

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;
- di partecipare ai corsi di formazione e ai seminari informativi organizzati dalla FISG.

Il Responsabile, favorendo la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva, ha potere di:

- accedere alle strutture sportive laddove lo ritenga necessario;
- effettuare audizioni di atleti, istruttori, personale medico e di chiunque entri a contatto con gli atleti;
- effettuare ispezioni senza preavviso.

7.3 Nomina e cessazione

H.C. MILANO DEVILS nomina un Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati, soprattutto di quelli minorenni, nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D.lgs. 36/2021.

La nomina del Responsabile, con i rispettivi contatti, è senza indugio:

- pubblicata sul sito web della Società;
- affissa presso la sede della medesima;
- comunicata al Responsabile federale delle politiche di Safeguarding in sede di affiliazione/riaffiliazione, in conformità a quanto previsto dalla normativa.



La nomina ha durata quadriennale.

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.

La revoca dell'incarico conferito al Responsabile Safeguarding può essere deliberata dal Consiglio della Società per giusta causa. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, per giusta causa di revoca può intendersi:

- grave inadempimento dei doveri gravanti sul Responsabile Safeguarding, così come definiti nel Modello, nel Codice etico e di condotta e nelle linee guida FISG;
- mancata collaborazione con gli altri membri della Società, stasi operativa, ovvero colpevole inerzia (es. mancato o ritardato svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo);
- protratta inattività per impossibilità materiale a svolgere le proprie mansioni;
- mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico;
- 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, il Consiglio della Società deve provvedere senza indugio alla nomina di un sostituto.

8 SEGNALAZIONE DEI COMPORTAMENTI ABUSIVI

8.1 Canali di segnalazione

La segnalazione di comportamenti abusivi può essere effettuata:

- oralmente, recandosi presso gli uffici del Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni
- inoltrando una e-mail h.c.diavoli@gmail.com
- inoltrando una raccomandata a **H.C. MILANO DEVILS**, Via Luciano Manara 17, 20122 – Milano
- in forma anonima scritta a **H.C. MILANO DEVILS**, Via Luciano Manara 17, 20122 – Milano

Nel caso di una denuncia che coinvolga un minore come presunta vittima, i genitori o il tutore legale del minore devono essere tempestivamente informati, a condizione che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza di tale minore.



H.C. MILANO DEVILS tutela tutti coloro che effettuano in buona fede una segnalazione, tra cui:

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

8.2 Gestione della segnalazione

La procedura di segnalazione si compone delle seguenti fasi:

- segnalazione;
- registrazione della segnalazione in un apposito registro conservato dal Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni;
- istruttoria della segnalazione;
- risoluzione della segnalazione e comunicazione delle risultanze alla Società e, laddove ne ricorrono i presupposti, agli Organi di giustizia sportiva.

Dopo aver ricevuto la segnalazione il Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni è chiamato ad accertare la veridicità dei fatti riportati dal segnalante e ad ascoltare tutte le parti coinvolte, redigendo apposito verbale.

Laddove ne sussistano i presupposti il Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni deve anche comunicare la segnalazione al Responsabile federale delle politiche di Safeguarding, nonché agli organi di giustizia sportiva.

Nelle ipotesi in cui siano stati segnalati eventi estremamente gravi e sussistano evidenti prove a loro supporto H.C. MILANO DEVILS può adottare misure cautelari di carattere sospensivo.

La procedura di segnalazione è pubblicata sul sito internet di H.C. MILANO DEVILS ed disponibile sull'applicazione Golee per la piena conoscibilità di tesserati, degli istruttori e di tutti gli altri soggetti che operano a stretto contatto con gli atleti.

9 SANZIONI APPLICABILI

Si applica la procedura prevista dai regolamenti FISG per gli illeciti disciplinari nel caso in cui venga accertata la commissione di condotte abusive, discriminatorie e violente a danno degli atleti oppure dei lavoratori e dei collaboratori, informando il Procuratore Federale ove necessario.



Nel caso di accertamento di illeciti disciplinari saranno comminate le sanzioni previste dal regolamento FISG, nonché le misure endoassociative previste dallo statuto della Società secondo il principio di proporzionalità.

Sono altresì sanzionabili coloro che abbiano effettuato dolosamente una segnalazione consapevoli della sua falsità e con lo scopo di ledere altri.

10 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEL SEGNALANTE

H.C. MILANO DEVILS garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e il contenuto della segnalazione medesima, nel rispetto dei principi descritti nel Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR) e del D.lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati).

I dati personali contenuti nella segnalazione verranno conservati per un periodo massimo di 5 anni decorrente dalla conclusione del procedimento volto ad accertare la veridicità della segnalazione.

Dopo tale termine i dati verranno cancellati oppure resi anonimi.

SECONDA PARTE

ANALISI DEL RISCHIO E PRESIDI DI CONTROLLO

1 ATTIVITÀ A RISCHIO

Nella tabella che segue è individuato il grado di rischio per ogni attività abusiva, violenta o discriminatoria di cui all'art. 6 della prima parte del Modello:

ATTIVITÀ ABUSIVA-VIOLENTA-DISCRIMINATORIA	NULLO	BASSO	MEDIO	ELEVATO
abuso psicologico		x		
abuso fisico		x		
molestia sessuale			x	
abuso sessuale			x	
negligenza		x		
incuria		x		
abuso di matrice religiosa		x		
bullismo			x	
cyberbullismo		x		
comportamenti discriminatori			x	

Il rischio di verificazione di fenomeni abusivi, violenti e discriminatori può essere classificato in:

- **NULLO:** la fattispecie di abuso, violenza, discriminazione non è configurabile
- **BASSO:** l'attività è ben controllata e/o le attività dove si configurano le fattispecie di abuso/discriminazione/violenza sono rare;
- **MEDIO:** l'organizzazione ha minimi strumenti di controllo per il monitoraggio delle attività ovvero l'attività è ben controllata ma le fattispecie di reato potenziali sono frequenti;
- **ELEVATO:** l'organizzazione ha insufficienti strumenti di controllo per il monitoraggio delle attività.

Nell'attribuzione della probabilità si tiene conto, come grado e/o fattore di controllo dei processi aziendali, tra gli altri:



- cause organizzative/procedurali, come lacune o insufficienze nel sistema organizzativo - gestionale
- mancanza o insufficienza di un sistema di controlli interni preventivi, ovvero mancanza di controlli;
- problemi di comunicazione interna delle procedure o delle regole ovvero mancanza di informazione sulle procedure;
- difficoltà di individuare i responsabili di singole operazioni, nonché assenza di registrazione delle stesse;
- eventuale negligenza dei dipendenti/collaboratori;

Tenuto conto di quanto sopra, sono state individuate quali situazioni “di vita” della Società, soggette a rischio di abusi, discriminazioni e violenza le seguenti:

- la gestione degli accessi presso gli ambienti, i luoghi e gli spazi della Società;
- condivisione di ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica tra due o più soggetti (come spogliatoi, docce, etc.);
- la gestione e l'organizzazione di manifestazioni sportive;
- viaggi, trasferte e pernotti;
- la gestione degli atleti e dei rapporti interpersonali tra i vari soggetti che, a vario titolo, operano a contatto con la Società;
- trattamenti e prestazioni sanitarie (ad esempio: fisioterapia, visite medico-sportive, etc.) che comportino necessari contatti fisici tra tesserati, soprattutto se minori e altri soggetti;
- la selezione degli operatori sportivi;
- le eventuali pressioni sulla prestazione nell'intento di raggiungere il successo o di mettersi in mostra;
- le attività di comunicazione, marketing e sponsorizzazione della Società;
- i rapporti con i media.

2 MISURE DI PREVENZIONE E PRESIDI DI CONTROLLO

H.C. MILANO DEVILS, sulla base delle proprie caratteristiche organizzative, della natura delle attività svolte e delle evidenze emerse dall'analisi del rischio effettuata, ha individuato una serie di misure generali di comportamento e specifici Protocolli di controllo. Tali strumenti sono finalizzati a prevenire e contrastare comportamenti abusivi, violenti o discriminatori, e si applicano in modo mirato alle seguenti aree:

- comportamenti dei tesserati;
- selezione e l'impiego del personale;
- utilizzo degli spazi e dei luoghi destinati all'attività della Società;
- organizzazione e svolgimento di attività e manifestazioni sportive;
- organizzazione e gestione delle trasferte;



- formazione;
- supporto psicologico e psico-terapeutico;
- raccolta di materiale foto e video;
- trattamento dei dati personali.

Segue la descrizione dei Protocolli adottati da H.C. MILANO DEVILS, distinti per area di intervento.

2.1 Protocollo per i comportamenti dei tesserati

Si premette che **H.C. MILANO DEVILS** favorisce le relazioni e il confronto tra atleti, tecnici, personale di supporto, esercenti la responsabilità genitoriale o chi si occupa della cura dei minori, nell'ottica di incentivare comportamenti virtuosi da parte di tutti i tesserati.

Vengono, pertanto, organizzati incontri periodici di confronto allo scopo di istaurare rapporti di collaborazione rispettosi dei diritti e della dignità dei soggetti coinvolti.

Durante le sessioni di dialogo e confronto tra i soggetti che a diverso titolo sono coinvolti nell'attività sportiva è possibile discutere di eventi e/o di dinamiche che potrebbero risultare dannose per la salute fisica e psichica degli atleti allo scopo di individuare soluzioni comuni.

Qualunque soggetto, come su indicato, può prendere l'iniziativa chiedendo la fissazione di un incontro con coloro che sono coinvolti nell'attività sportiva e individuando l'oggetto della discussione.

Tali iniziative perseguono lo scopo di condividere, a tutti i livelli d'interesse, i principi ed i valori etici e sportivi della Società.

Con il presente Protocollo **H.C. MILANO DEVILS** intende dare piena attuazione alle disposizioni di cui al punto 5 e 6 del Codice etico e di condotta adottato dalla Società.

Per facilitare la comprensione delle regole di condotta e promuovere un comportamento coerente con i valori della Società, sono stati raccolti di seguito esempi pratici di comportamenti corretti e scorretti.

Tali esempi, che verranno riproposti per ciascuna categoria di soggetti coinvolti, hanno valore esemplificativo e non esaustivo, e sono finalizzati a promuovere un ambiente sportivo sicuro, rispettoso e inclusivo.

2.1.1 Comportamenti degli allenatori, dirigenti e componenti dello staff

Tutti gli allenatori, dirigenti e membri dello staff tecnico e organizzativo sono tenuti a mantenere un comportamento coerente con i valori etici e sportivi della Società, a tutela dei minori e dell'integrità dell'ambiente sportivo.

COMPORTAMENTI AMMESSI	COMPORTAMENTI VIETATI
Utilizzare un linguaggio chiaro, rispettoso e adeguato all'età degli atleti.	Utilizzare toni aggressivi, minacciosi o offensivi nei confronti degli atleti o dei familiari.
Rispettare i confini fisici ed emotivi degli atleti, evitando qualsiasi forma di contatto inappropriato.	Isolare, umiliare o punire in modo sproporzionato i ragazzi in caso di errori o insuccessi sportivi.



Segnalare tempestivamente alla Società eventuali situazioni di disagio, comportamenti scorretti o violazioni.	Instaurare rapporti personali inappropriati con i minori al di fuori del contesto sportivo.
Promuovere l'inclusione e il rispetto reciproco all'interno del gruppo squadra.	Essere presenti in spogliatoio con minori senza la presenza di un secondo adulto autorizzato.

2.1.2 Comportamenti degli atleti

Gli atleti, tesserati e tesserate, sono tenuti al rispetto delle regole del gioco, dei compagni, degli avversari, degli arbitri e delle strutture sportive, promuovendo un comportamento corretto, inclusivo e non violento, in ogni ambito della pratica sportiva.

COMPORTAMENTI AMMESSI	COMPORTAMENTI VIETATI
Rispettare le regole del gioco, i compagni, gli allenatori e gli avversari.	Utilizzare insulti, provocazioni o comportamenti aggressivi durante le gare.
Mantenere un atteggiamento corretto e collaborativo in campo e fuori.	Escludere intenzionalmente un compagno da attività o momenti di gruppo.
Aiutare i compagni in difficoltà e favorire l'integrazione dei nuovi arrivati.	Rovinare volontariamente il materiale della Società o l'attrezzatura altrui.
Seguire le indicazioni dello staff tecnico durante allenamenti e partite.	Abbandonare il gruppo senza autorizzazione durante trasferte o eventi.

2.1.3 Comportamenti delle famiglie e degli accompagnatori

Le famiglie e gli accompagnatori sono chiamati a collaborare in modo rispettoso e responsabile con lo staff e a contribuire alla creazione di un contesto sano, sereno e inclusivo per tutti gli atleti.

COMPORTAMENTI AMMESSI	COMPORTAMENTI VIETATI
Incoraggiare i propri figli a rispettare compagni, tecnici, arbitri e avversari.	Interferire con le scelte tecniche o organizzative degli allenatori durante le attività sportive.
Collaborare con lo staff tecnico e dirigenziale in modo costruttivo.	Urrare, insultare o incitare all'aggressività durante partite o allenamenti.
Segnalare alla Società eventuali preoccupazioni o disagi vissuti dai minori.	Diffondere commenti denigratori o offensivi sui social riguardanti atleti, staff o altri genitori.
Rispettare le regole di accesso agli spazi sportivi, spogliatoi e aree riservate.	Entrare in spogliatoi o aree riservate senza autorizzazione.

2.2 Protocollo per la selezione e l'impiego del personale

Al fine di garantire la presenza di personale adeguatamente qualificato, la Società adotta procedure di selezione che garantiscono che i candidati siano idonei a operare all'interno delle attività giovanili e in diretto contatto con minori. A tal fine, è necessario adottare un processo strutturato che preveda i seguenti passaggi:



Definizione del profilo ricercato	Si rende necessario redigere una descrizione dettagliata della figura professionale da selezionare, specificando abilità, conoscenze e competenze richieste.
Attivazione del processo di reclutamento	Il reclutamento potrà avvenire attraverso: <ul style="list-style-type: none">• conoscenze personali dirette;• manifestazioni di interesse;• candidature spontanee.
Raccolta della documentazione	È fondamentale acquisire informazioni documentali puntuali, tra cui: <ul style="list-style-type: none">• curriculum vitae e professionale;• attestati di qualifica e abilitazione;• eventuali lettere di segnalazione o raccomandazione.
Verifica delle esperienze pregresse	In tale ottica, risulta utile raccogliere referenze contattando la Società, dirigenti o operatori che abbiano collaborato con il candidato in precedenti esperienze.
Controlli giudiziari e certificazioni	Allo scopo, verranno richiesti i seguenti documenti: <ul style="list-style-type: none">• certificazione “antipedofilia” (anche in forma di autocertificazione);• casellario giudiziale;• ogni ulteriore attestazione prevista dalla normativa vigente in relazione alla posizione giudiziaria del candidato, in particolare per reati che possano compromettere l'idoneità morale e professionale.
Colloquio conoscitivo e valutazione personale	Il colloquio, che segue all'acquisizione di tutto quanto sopra, è finalizzato a valutare le motivazioni, l'approccio educativo e l'attitudine personale del candidato.
Presentazione di un piano di intervento	Al candidato verrà richiesta la presentazione di una breve relazione scritta sui principi educativi e metodologici che intende adottare nel proprio ruolo.
Periodo di prova (eventuale)	Se ritenuto necessario, potrebbe risultare utile prevedere un periodo di prova per osservare sul campo l'operato del candidato.
Formazione obbligatoria iniziale	Al termine dell'iter, il candidato dovrà partecipare a un momento formativo e informativo dedicato alla tutela dei minori. Durante tale fase, potrà svolgere attività solo sotto la supervisione di un altro operatore qualificato.
Gestione e conservazione della documentazione	Tutta la documentazione relativa al processo di selezione dovrà essere archiviata in modo sicuro, garantendo: <ul style="list-style-type: none">• la tracciabilità dei profili selezionati;• la conservazione dei dati raccolti durante la selezione;• il pieno rispetto della normativa vigente in materia di privacy e protezione dei dati personali (GDPR).



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

2.3 Protocollo per l'utilizzo degli spazi e dei luoghi destinati all'attività della Società

Accesso agli spazi e gestione delle aree tecniche e comuni	<p>La Società garantisce l'accesso ai locali e agli spazi di cui dispone in gestione o in uso, durante gli allenamenti e le sessioni di prova, ai propri tesserati e tesserate, nonché a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o siano legalmente incaricati della cura degli atleti e delle atlete, inclusi i soggetti formalmente delegati.</p> <p>L'accesso avviene nel rispetto delle limitazioni previste per le diverse aree di pertinenza, con una netta separazione e protezione dell'area tecnico-sportiva, riservata esclusivamente ad atleti/e, membri dello staff tecnico e dirigenti/collaboratori autorizzati.</p> <p>In tutte le strutture utilizzate dalla Società, sono predisposte misure idonee a monitorare l'identità e il numero dei soggetti che vi accedono, con percorsi differenziati per:</p> <ul style="list-style-type: none">• atleti e atlete;• tecnici e dirigenti;• pubblico, genitori o accompagnatori. <p>Gli spazi essere utilizzati dai tesserati anche al di fuori degli orari ufficiali di allenamento, solo se specificamente autorizzati, previa valutazione e approvazione da parte del responsabile tecnico e/o del dirigente di riferimento, e per esigenze motivate.</p>
---	---



Accesso agli spogliatoi	<p>Durante le gare, le sessioni di allenamento e le prove, l'accesso agli spogliatoi è consentito esclusivamente:</p> <ul style="list-style-type: none">• agli atleti e alle atlete coinvolti/e nelle attività;• al personale tecnico e dirigenziale autorizzato. <p>Nel caso di minori, deve essere garantita la presenza di almeno un adulto responsabile all'interno dello spogliatoio, nel rispetto di quanto previsto dal:</p> <ul style="list-style-type: none">• D.lgs. 39/2021, art. 16, in materia di prevenzione degli abusi in ambito sportivo;• linee guida del Dipartimento per lo Sport e della Commissione Safeguarding Nazionale;• codice etico e di condotta <p>Tale adulto potrà essere un tecnico, un dirigente, o un soggetto appositamente incaricato e formato, mai lasciando atleti/e minorenni incustoditi/e all'interno degli spogliatoi. La presenza deve essere organizzata in modo da tutelare la riservatezza, il decoro e la sicurezza fisica ed emotiva dei minori.</p> <p>L'accesso ai genitori, accompagnatori o utenti esterni non è consentito, salvo previa autorizzazione di un tecnico o dirigente, e solo nei seguenti casi eccezionali:</p> <ul style="list-style-type: none">• per prestare assistenza a tesserati/e di età inferiore ai 6 anni;• per affiancare atleti/e con disabilità motorie o intellettivo-relazionali, ove sia richiesta una presenza di supporto. <p>All'interno degli spogliatoi non è consentito l'utilizzo di dispositivi elettronici che consentono di scattare foto e/o registrare video.</p>
--------------------------------	--



Accesso all'infermeria	<p>In caso di necessità sanitaria, è sempre garantito il tempestivo allertamento dei servizi di emergenza; i minori hanno diritto alla presenza di un coetaneo o di un adulto da loro designato che affianchi il medico o l'operatore sanitario che sta somministrando l'assistenza o il trattamento.</p> <p>L'accesso all'infermeria è consentito esclusivamente:</p> <ul style="list-style-type: none">• al medico sociale;• al personale sanitario incaricato;• ai soggetti strettamente coinvolti nelle procedure di primo soccorso. <p>Durante l'intervento:</p> <ul style="list-style-type: none">• la porta dell'infermeria deve rimanere aperta, ove possibile;• è raccomandata la presenza di almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore), nel rispetto dei principi di trasparenza e sicurezza. <p>All'interno dell'infermeria non è consentito l'utilizzo di dispositivi elettronici che consentono di scattare foto e/o registrare video.</p>
-------------------------------	--

In linea generale, gli allenatori, i tecnici, i dipendenti, i medici sportivi e gli operatori sanitari che riscontrino i segni e/o gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi devono attivare senza indugio la procedura di segnalazione di cui all'art. 8 del presente Modello, informandone il Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni di cui all'art. 7 e il Responsabile federale delle politiche di safeguarding.

2.4 Protocollo per l'organizzazione e svolgimento di attività e manifestazioni sportive

Durante lo svolgimento di tutte le attività e manifestazioni sportive – comprese **le sessioni di allenamento, le prove e le gare ufficiali o amichevoli** – la Società assicura ai propri tesserati e tesserate condizioni di sicurezza, riservatezza e organizzazione adeguata, adottando le seguenti misure:

- **accessi riservati** agli atleti ed alle atlete, mediante percorsi separati rispetto al pubblico e agli esterni;
- **spogliatoi dedicati**, distinti per genere, che garantiscano un adeguato livello di **privacy**, in particolare durante le fasi di cambio abiti e preparazione all'attività sportiva;
- **separazione netta tra le aree tecniche** (campo, spogliatoi, zona panchine, infermeria, ecc.) e le **aree non tecniche** (tribune, bar, ingressi pubblici, ecc.), al fine di tutelare l'integrità dell'ambiente sportivo;
- **sorveglianza e controllo degli accessi**, con presenza di personale autorizzato o appositi sistemi di verifica, per evitare l'ingresso di soggetti non autorizzati;



- **monitoraggio delle presenze** all'interno dell'area tecnica e, ove presenti, delle **zone miste** (es. area stampa, hospitality), al fine di prevenire interferenze o comportamenti non conformi;
- **divieto assoluto di fare riprese video e fotografiche** all'interno delle aree tecniche e degli spogliatoi, **salvo autorizzazione preventiva** da parte della Società e solo per finalità istituzionali o promozionali, nel rispetto della normativa vigente in materia di privacy (Regolamento UE 2016/679 – GDPR);
- gestione controllata dei contatti tra tesserati e soggetti non tesserati, attraverso:
 - definizione chiara di luoghi e momenti autorizzati al contatto (es. saluti in aree comuni sorvegliate);
 - presenza obbligatoria di un adulto nei contatti con minori, come previsto dal D.lgs. 39/2021, art. 16;
 - separazione funzionale delle aree tecniche (spogliatoi, campo, palestra, infermeria) da quelle accessibili a visitatori o accompagnatori;
 - limitazione dei contatti fisici non necessari e delle situazioni non sorvegliate;
 - regolamentazione delle comunicazioni digitali con minori, consentite solo con autorizzazione dei genitori o della Società;
 - autorizzazione e tracciabilità documentale per eventuali accessi straordinari di soggetti esterni in aree riservate.

2.5 Protocollo per l'organizzazione e gestione delle trasferte

La gestione delle trasferte, sia per gare che per eventi collegati all'attività sportiva, deve essere organizzata in modo rigoroso e tracciabile, nel rispetto dei principi di sicurezza, tutela dei minori e trasparenza.

I **dirigenti incaricati**, in accordo con il **responsabile tecnico del gruppo squadra**, sono tenuti a predisporre **un programma dettagliato** della trasferta, che includa:

- orari di partenza e rientro;
- mezzi di trasporto utilizzati;
- strutture ricettive coinvolte;
- luoghi e orari delle attività sportive e di ogni altro momento previsto.

In caso di trasferte con **pernottamento**, devono essere garantite **sistemazioni separate** tra atleti e adulti (tecnicici, dirigenti, accompagnatori), con camere assegnate:

- esclusivamente a **atleti dello stesso genere**, ove previsto;
- distinte da quelle degli adulti, **salvo casi di parentela stretta** debitamente documentata (es. genitore-accompagnatore).

È compito degli **accompagnatori** **vigilare costantemente** sul gruppo, con particolare attenzione alla presenza di **tesserati minorenni**, attuando ogni misura necessaria per garantire:



- l'integrità fisica, morale e psicologica degli atleti;
- la prevenzione di comportamenti inadeguati o contrari alla normativa vigente e al presente Modello Organizzativo.

Durante la trasferta, l'intero **gruppo squadra deve muoversi con tempistiche condivise**. Qualsiasi **spostamento individuale** da parte di un tesserato (inclusi rientri autonomi) **deve essere autorizzato preventivamente** dal responsabile della trasferta e, nel caso di minori, con **autorizzazione scritta dei genitori**.

Tutti i tesserati devono essere **sempre rintracciabili**, anche tramite dispositivi personali o mediante comunicazioni strutturate all'interno del gruppo accompagnatore.

Le **aree utilizzate dalla comitiva** della Società (camere, spazi comuni, aree ristoro, spogliatoi, ecc.) devono essere, ove possibile:

- **riservate** esclusivamente ai componenti autorizzati della squadra;
- soggette a **monitoraggio degli accessi** e dei contatti con soggetti esterni, al fine di prevenire situazioni non controllate o potenzialmente rischiose.

2.6 Protocollo per la formazione

Il presente protocollo è indirizzato a tutti i soggetti che, a vario titolo risultano coinvolti nell'attività sportiva giovanile, ossia tecnici, dirigenti, accompagnatori, collaboratori, volontari.

Mediante tale attività, s'intende illustrare e condividere:

- **principi di tutela e protezione dei minori;**
- **prevenzione di abusi, molestie, discriminazioni e comportamenti inappropriati;**
- **regole di condotta e gestione dei confini relazionali;**
- **obblighi normativi e modalità di segnalazione;**
- **ruolo del Safeguarding Officer e della Società.**

La formazione, prevista con cadenza **almeno annuale**, o comunque ogni qualvolta intervengano aggiornamenti normativi o organizzativi rilevanti, può essere svolta in presenza o online tramite enti riconosciuti. La partecipazione è registrata e, se previsto, soggetta a verifica.

La formazione è condizione necessaria per lo svolgimento di qualsiasi incarico a contatto con minori. Il mancato adempimento comporta la **sospensione o revoca dell'incarico**.

La Società, inoltre, promuove momenti di formazione rivolti anche ai giovani atleti, utilizzando linguaggi e strumenti adeguati alla loro età e, quando opportuno, coinvolgendo direttamente le famiglie. Questi incontri hanno l'obiettivo di educare i ragazzi al rispetto reciproco, alla collaborazione, all'ascolto e alla gestione dei conflitti, favorendo un ambiente sereno e inclusivo. Attraverso esempi pratici, come il corretto utilizzo dei social media, il rispetto degli spazi comuni, l'attenzione al linguaggio verbale e non verbale, si affrontano anche temi delicati come il consenso, il rispetto dei confini personali e la prevenzione di comportamenti scorretti o molesti.



2.7 Protocollo per le attività di supporto psicologico e psico-terapeutico

H.C. MILANO DEVILS riconosce il valore delle attività di supporto psicologico e psico-terapeutico, in particolare per i tesserati minorenni, come strumento utile alla crescita personale, alla gestione dell'emotività sportiva e alla prevenzione di situazioni di disagio. Pertanto, garantisce la pianificazione e la programmazione di incontri di gruppo con psicologi o psico-terapeuti per gli atleti e per tutti i lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con gli atleti o, in alternativa, mettendo a disposizione degli stessi soggetti i contatti di un professionista per poter ricevere assistenza psicologica o psico-terapeutica, nel rispetto del principio di riservatezza.

H.C. MILANO DEVILS garantisce l'organizzazione e pianificazione di incontri con professionisti (psicologi e/o psico-terapeuti) in materia di disturbi alimentari negli sportivi, anche sulla base di specifiche convenzioni stipulate dall'Ente di affiliazione.

Il presente protocollo, pertanto, si applica a qualsiasi attività svolta da psicologi, psicoterapeuti o professionisti abilitati, incaricati dalla Società o liberamente scelti dalle famiglie, che devono essere in possesso di regolare **abilitazione professionale**, iscrizione all'Albo e specifica esperienza con minori e/o atleti.

Per i tesserati minorenni è sempre richiesta l'**autorizzazione scritta dei genitori** o di chi esercita la responsabilità genitoriale, da rilasciare prima dell'inizio del percorso.

Le attività devono svolgersi in ambienti idonei, riservati ma mai isolati, garantendo **trasparenza, rispetto della privacy** e tracciabilità degli incontri.

2.8 Protocollo per la raccolta di materiale foto e video

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

Le immagini che risultino essere offensive o che potrebbero determinare una situazione di imbarazzo o di sfruttamento (per esempio quelle in cui il minore è ritratto non completamente vestito) non devono mai essere acquisite o divulgare o condivise. La Società deve sempre acquisire specifica autorizzazione (liberatoria) dando informazione della procedura grazie alla quale, in ogni caso, il minore che abbia compiuto 14 anni che si senta offeso dalla pubblicazione di materiale riferito alla sua persona ovvero i genitori o i tutori o i legali rappresentanti possano inoltrare una richiesta di oscuramento, rimozione o blocco di qualsiasi dato personale del minore diffuso in rete al responsabile della pubblicazione e/o condivisione. In caso di perdurante inerzia, è fatta salva la facoltà di avviare la procedura di segnalazione.



2.9 Protocollo per il trattamento dei dati personali

La Società assicura che il trattamento dei dati personali raccolti nell'ambito dell'attività sportiva avvenga in conformità al Regolamento UE 2016/679 – GDPR, secondo i principi di liceità, correttezza, trasparenza, sicurezza e tutela dell'integrità degli interessati, come già anticipato nei protocolli precedenti.

In tale ottica, a ogni tesserato, tecnico, dirigente, collaboratore e socio, al momento dell'iscrizione o del tesseramento – e ogni volta che avvenga una nuova raccolta di dati – viene fornita apposita **informativa ai sensi dell'art. 13 GDPR**. Per trattamenti che richiedano consenso, questo è raccolto **in forma scritta, libera ed esplicita**.

I dati sono trattati nel rispetto dei principi di **liceità, limitazione della finalità, minimizzazione, esattezza, riservatezza, integrità e conservazione limitata**, sia in formato cartaceo che digitale. L'eventuale trattamento di dati particolari (es. dati sanitari, etnici, religiosi, biometrici) è consentito solo con **consenso esplicito e documentato**, salvo i casi previsti dalla legge.

È consentita la pubblicazione di foto o video dei tesserati, scattati durante attività ufficiali (allenamenti, gare, eventi), **esclusivamente su canali istituzionali e nel rispetto della dignità e sicurezza degli atleti**. È vietata la diffusione di contenuti che possano generare disagio o rischio per i soggetti ritratti. Tutta la documentazione contenente dati personali è custodita in modo sicuro e **accessibile solo a personale autorizzato**, con misure di protezione fisiche e digitali adeguate. Tutti i soggetti autorizzati al trattamento devono ricevere **formazione specifica** e adottare **comportamenti conformi alla normativa**, in particolare nel trattamento di dati sensibili.

2.10 Altri presidi del sistema preventivo

H.C. MILANO DEVILS, in conformità con quanto previsto dalle normative vigenti e dal presente Modello, assicura l'adozione di misure strutturate e continuative per la tutela dei minori e la protezione di tutti i soggetti coinvolti nelle attività societarie, garantendo:

- **formazione obbligatoria** per tutte le figure che operano, a qualunque titolo, a contatto con minori, secondo quanto stabilito dal **D.lgs. 39/2021**, dalle **Linee guida nazionali per la tutela dei minori nello sport** e dal presente Modello;
- **accesso a percorsi di supporto e counselling psicologico**, ove necessario o richiesto, nel rispetto della privacy, della deontologia professionale e delle esigenze degli atleti;
- **gestione conforme e sicura del trattamento dei dati personali**, nel rispetto del Regolamento UE 2016/679 – GDPR e della normativa nazionale in materia di protezione dei dati.

Gli interessati possono esercitare in qualsiasi momento i diritti previsti dagli artt. 15-22 GDPR (accesso, rettifica, cancellazione, opposizione, ecc.), inviando richiesta a: **h.c.diavoli@gmail.com**



3 TRASPARENZA E PUBBLICITÀ

H.C. MILANO DEVILS pubblica sul proprio sito internet e in bacheca il Presente Modello organizzativo e controllo delle attività sportive, nonché del Codice etico e di condotta per garantire la piena e fruibile accessibilità ai diritti e ai doveri di atleti e istruttori, insieme la conoscenza delle procedure da seguire per effettuare le segnalazioni di abuso.

H.C. MILANO DEVILS comunica tempestivamente l'adozione del Modello di organizzazione e controllo delle attività sportive al Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni e al Responsabile federale delle politiche di safeguarding.

H.C. MILANO DEVILS comunica ogni informazione rilevante al Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni, al Responsabile federale delle politiche di safeguarding, nonché all'Ufficio della Procura Federale competente.

4 QUESTIONARIO SEMESTRALE

Ogni sei mesi ai tecnici, al personale di supporto e a tutti coloro che per qualunque ragione entrano in contatto con gli atleti in modo continuativo è sottoposto un questionario in cui verrà chiesto loro di dichiarare l'eventuale commissione di comportamenti abusivi, violenti o discriminatori oppure la conoscenza di tali condotte commesse dagli altri soggetti coinvolti nella pratica sportiva.

5 VALUTAZIONE ANNUALE

L' **H.C. MILANO DEVILS** redige annualmente una valutazione delle attività preventive e di controllo effettuate durante l'anno precedente, indicando attività di formazione svolta, grado di partecipazione degli istruttori e di tutti i collaboratori, eventuali procedimenti di segnalazioni di abusi/violenze/discriminazioni iniziati e loro esito, sanzioni adottate, misure correttive, piani di azione adottati per risolvere criticità e piani programmatici.

La valutazione verrà pubblicata sul sito di **H.C. MILANO DEVILS** o resa accessibile a chi ne faccia richiesta.