



## GRUPPO SPORTIVO PASSATORE A.S.D.

Cuneo, 29/08/2024

### Verbale del Consiglio Direttivo

Il giorno 29/08/2024 alle ore 21.00 si è riunito il Consiglio Direttivo del **GRUPPO SPORTIVO PASSATORE A.S.D.** in sede, **Passatore (CN) Via della Battaglia 232**, per discutere sul seguente ordine del giorno:

- 1) Adozione Modello Organizzativo di Gestione e controllo dell'attività sportiva e Codice di condotta (adempimenti safeguarding);
- 2) Varie ed eventuali:

**PRESENTI:** SERENO Marisa Presidente, PRANDI Manuel Vicepresidente, BRUNO Marusca Segretaria, AMBROSIO Alberto Consigliere, BERSEZIO Michele consigliere, FORNASERO Massimo consigliere, BONO Andrea consigliere, GONDOLO Alessandro consigliere

Assenti: **GIRAUDO Debora consigliere, GHISOLFI Ezio consigliere**



## GRUPPO SPORTIVO PASSATORE A.S.D.

### Oggetto: Adozione Modello Organizzativo di Gestione e controllo dell'attività sportiva e Codice di condotta

VISTO l'art. 16 comma 2 del D. Lgs. 39/2021, che stabilisce: "Le Associazioni e le Società sportive dilettantistiche e le Società sportive professionalistiche devono predisporre e adottare entro dodici mesi dalla comunicazione delle linee guida di cui al comma 1, modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva nonché codici di condotta ad esse conformi.".

VISTA la delibera CONI n. 255 del 25/7/2023 che stabilisce: "entro 12 mesi dalla comunicazione delle 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 prevista dal decreto legislativo 11 Aprile 2006, nr. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, le Associazioni e le Società sportive affiliate devono adottare, modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva nonché codici di condotta ad esse conformi".

PRESO ATTO delle "Linee guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione" pubblicate sul sito istituzionale ACSI nell'aggiornamento alla data odierna.

PRESO ATTO del "Regolamento per la Prevenzione e il Contrasto ad Abusi, Violenze e Discriminazioni sui tesserati", detto "Regolamento Safeguarding", adottato da ACSI, al quale **l'ASD GRUPPO SPORTIVO PASSATORE**, in quanto affiliata, si adeguà.

VISTA la scadenza quindi fissata al 31/08/2024.

Si delibera di:

Adottare, con decorrenza 31/08/2024, il Modello Organizzativo e di controllo dell'attività sportiva (MOG) [allegato 1] e il Codice di condotta [allegato 2]. Al fine di renderli conformi si aggiornano di conseguenza i moduli di iscrizione [allegato 3 e allegato 4]

Voti favorevoli: 8

Voti contrari: 0

Astenuti: 0

Si approva all'unanimità.

La seduta si chiude alle 23.00

**Il Presidente**

---

La Segretaria

---



## ALLEGATO 1

### MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

#### 1. Principi generali

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dall'**ASD GRUPPO SPORTIVO PASSATORE** (di seguito, l'Associazione), come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 39 del 28 Febbraio 2021 e utilizzando le linee guida ACSI.

Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della ASD.

È integrato dai Principi Fondamentali emanati dal CONI, dalle eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del C.O.N.I. e dalle raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

L'obiettivo del presente modello è quello di promuovere una cultura ed un ambiente inclusivo che assicurino la dignità ed il rispetto dei diritti di tutti i tesserati e che garantiscono l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità, tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti i tesserati.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è reso disponibile a tutti gli Associati, che ne firmano la presa visione in occasione del tesseramento annuale.

#### 2. Diritti e doveri

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

- ad un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
- alla tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione: etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, Lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva;
- alla garanzia che la salute ed il benessere psico-fisico siano prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo. Coloro che prendono parte a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei tesserati e delle tesserate. I tecnici, i dirigenti, gli associati e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere e rispettare il presente modello, il codice di condotta ed i documenti delle sezioni "Regolamenti", "Safeguarding" e "Tutela minori nello sport" disponibili sul sito: [www.acsi.it](http://www.acsi.it)

#### 3.0. Prevenzione e gestione dei rischi

##### 3.1. Comportamenti rilevanti

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- l'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;
- l'abuso fisico: qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci e lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi l'integrità psicofisica del tesserato. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti.



In questo ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;

- la molestia sessuale: qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;
- l'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;
- la 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 comportamenti, o condotta, o atto di cui al presente modello, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;
- l'incuria: la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- l'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;
- il bullismo, il 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 ed 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 alia performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima),
- i comportamenti discriminatori; qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socioeconomico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. I comportamenti rilevanti possono verificarsi in qualsiasi forma e modalità, comprese quelle di persona e tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e blog.

### 3.2. Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Il Consiglio Direttivo nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (di seguito "Safeguarder"), con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenze discriminazione sui soci nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi ed in generale di tutti i tesserati.

Il Safeguarder agisce in autonomia e indipendenza ed è opportunamente informato sull'argomento Safeguarding. Al momento della nomina autocertifica, ai sensi e per gli effetti dell'art.76 del D.P.R. n.445/2000, di avere un casellario giudiziale nullo e non avere carichi pendenti.

Il Safeguarder all'interno della ASD svolge funzioni di vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento del presente modello e del codice di condotta.

Qualora lo ritenga, può svolgere funzioni ispettive senza preavviso.

Il Safeguarder, nell'esercizio delle sue funzioni preventive, sarà tenuto a sensibilizzare i membri dell'ASD sulle questioni di safeguarding.

Il Safeguarder, in quanto collettore di eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di safeguarding, è tenuto a collaborare con le autorità competenti. (cfr.5.1).

### 3.3. Uso degli spazi dell'Associazione

Lo sport del ciclismo, praticato in via prevalente dall'ASD GRUPPO SPORTIVO PASSATORE, si svolge all'aperto. I tesserati, gli istruttori, i tecnici, i dirigenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, ed i volontari devono rispettare il codice di condotta e, quindi, evitare ogni comportamento rilevante (cfr. 3.1).

ad ogni modo al Safeguarder deve essere sempre garantito l'accesso ai locali ed agli spazi in gestione o in uso all'associazione (la sede) ed alle aree tecniche durante gli allenamenti, le uscite e le gare.

### 3.4. Trasferte



In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, non gestito in ambito familiare, agli atleti dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con altri atleti, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori. Durante le trasferte è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti accompagnati, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli atleti stessi.

Anche durante le trasferte i tesserati, gli istruttori, i tecnici, i dirigenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, ed i volontari devono rispettare il codice di condotta e quindi evitare ogni comportamento rilevante (cfr. 3.1).

#### **4. Inclusività**

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

L'ASD si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni, a garantire il diritto allo sport agli atleti con disabilità fisica o intellettuale-relazionale, integrando i suddetti atleti.

L'ASD si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la partecipazione di suddetti atleti alle attività dell'associazione anche mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio a nei comuni limitrofi.

### **5.0. Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni**

#### **5.1. Segnalazione dei comportamenti lesivi**

I casi di comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, devono essere tempestivamente segnalati al Safeguarder tramite comunicazione verbale e/o scritta.

È compito del Safeguarder, ricevuta la segnalazione, al fine di poterla correttamente inquadrare, approfondire la situazione con colloqui e/o per iscritto, nella massima riservatezza e nel rispetto della privacy del segnalante.

Nella risposta alla prima segnalazione, il Safeguarder della ASD indica al segnalante il link della piattaforma ACSI di segnalazione diretta al Safeguarding Officer ACSI (sito [www.acsi.it](http://www.acsi.it) sottomenu ACSI > Safeguarding), al fine di ricordare al segnalante la procedura diretta di segnalazione che egli stesso potrà quindi utilizzare nel caso in cui ritenga la risposta del Safeguarder ASD non adeguata.

Nel caso in cui si rilevino gravi comportamenti lesivi che costituiscono reato, il Safeguarder e/o l'Associazione deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.

Nel caso in cui si rilevino comportamenti non adeguati che configurino in fattispecie quanto contemplato nei seguenti capitoli del sistema disciplinare e sanzionatorio, ne dà notizia al Consiglio Direttivo, omettendo l'identità del segnalante; il CD provvederà a convocare la parte in causa, redigendo apposito verbale di Commissione Disciplinare, che conterrà le eventuali opportune sanzioni previste.

Di questi due precedenti casi deve poi esserne data notifica anche al Safeguarding Officer ACSI tramite mail [safeguardingofficert@acsi.it](mailto:safeguardingofficert@acsi.it) o tramite piattaforma di cui commi precedenti, dettagliando adeguatamente il caso.

Nel caso in cui si rilevi una segnalazione che si rivela infondata, effettuata con dolo o colpa grave, dà informazione al Consiglio Direttivo dell'identità del segnalante che provvederà a convocare la parte in causa, redigendo apposito verbale di Commissione Disciplinare, che conterrà le eventuali opportune sanzioni previste; nel caso in cui la situazione costituisca reato ne dà anche notizia alle forze dell'ordine.

Il Safeguarder consegna in assemblea ordinaria dell'ASD, in occasione dell'approvazione del bilancio consuntivo, una relazione della sua attività dell'anno passato, indicando, eventualmente, tutte le misure che ritiene necessario implementare per prevenire i comportamenti rilevanti di cui al precedente capitolo. In questa occasione, oppure ogni qual volta lui ritenga necessario, può proporre incontri e/o materiali informativi per sensibilizzare tutti gli associati all'argomento Safeguarding e, quindi, prevenire i comportamenti rilevanti.

L'Associazione si impegna a prevenire qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:

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

#### **5.2 Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori**



I comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel presente modello e nel codice di condotta;
- violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e nel codice di condotta, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e l'Associazione in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente ed indirettamente, alla segnalazione;
- mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e l'Associazione, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto dell'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, gravità del pericolo creato, entità del danno eventualmente creato, presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

La commissione disciplinare è composta da tutti i consiglieri del direttivo ed è presieduta dal Presidente pro tempore dell'ASD. Nel caso in cui il segnalato faccia parte del Consiglio Direttivo, questo viene escluso dalla Commissione in quanto si riunisce per discutere del suo caso, ma viene convocato in quanto parte in causa secondo la procedura sopra descritta. Il presente sistema sanzionatorio è portato a conoscenza di tutti i destinatari del Modello, in quanto parte integrante dello stesso.

### 5.3. Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione e del codice di condotta sono definiti illeciti disciplinari.

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

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore associato dell'ASD, l'esclusione dallo stesso.

**- Ai fini del precedente punto:**

1. Incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni, del codice di condotta o adotti, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
2. incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del codice di condotta o adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
3. incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti agli articoli 600-bis, 600-ter, 600- quater, 600-quater.1, 600-quinques, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609- octies, 609- undecies del codice penale , ovvero che abbiano violato i divieti di cui al Capo II del Titolo I, Libro III del D. Lgs. 11/04/2006, n. 198, ovvero siano stati condannati in via definitiva per i reati di cui agli articoli, 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinques, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 600- quater, 609-quinques, 609-octies, 609-undecies del codice penale e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il Safeguarder, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

### 5.4. Sanzioni nei confronti dei volontari

Nei confronti dei volontari dell'associazione, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere



commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- Richiamo verbale per mancanze lievi;
- Ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto e nei casi di mancanze gravi;
- Rescissione dal rapporto di volontariato e, in caso di volontario associato, l'esclusione dello stesso, nei casi descritti al punto 3 della sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".

## 6. Obblighi Informativi e altre misure

L'Associazione mette a disposizione il presente modello e la delibera di nomina e i contatti dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni a tutti gli associati in occasione del tesseramento annuale e delle assemblee, quindi in minimo due occasioni l'anno:

- Firma tesseramento annuale
  - Assemblea bilancio consuntivo
- E ogni qualvolta venga richiesto anche da soggetti esterni all'ASD.  
Sono a disposizione di tutti, associati e no, i documenti aggiornati in materia Safeguarding e prevenzione sul sito <https://www.acsi.it> nel sottomenu ACSI [Regolamenti, Safeguarding, Tutela Minori].

Adottato 31/08/2024



## ALLEGATO 2

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

I destinatari del presente Codice di condotta sono i tesserati, gli istruttori, i tecnici, i dirigenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, ed i volontari.

Tutti i soggetti sopra indicati sono responsabili della creazione di un ambiente positivo, sicuro e stimolante per la pratica sportiva.

A tal fine, sono chiamati a dare il buon esempio e ad essere un modello di comportamento.

Tutti i soggetti sopra indicati sono obbligati a rispettare il Codice di condotta, che accettano integralmente dopo averne preso visione.

Ogni presunta violazione del Codice di condotta deve essere segnalata al Responsabile Safeguarding nominato dalla ASD, che la verifica secondo quanto stabilito dal Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva (MOG).

Le misure e le sanzioni poste in essere sono descritte nel dettaglio nel MOG e sono applicate con gradualità: ammonimento verbale, richiamo scritto e cessazione della collaborazione.

La **A.S.D. GRUPPO SPORTIVO PASSATORE** si impegna a garantire un ambiente sicuro, rispettoso e inclusivo per tutti i tesserati. Il seguente codice di condotta stabilisce le aspettative e le responsabilità per tutti coloro che sono coinvolti nelle attività della ASD.

#### **1. Nessuno escluso:**

- Rispettiamo la dignità e l'integrità di tutte le persone coinvolte nelle attività della ASD, senza discriminazioni di alcun genere.
- Trattiamo tutti con cortesia, gentilezza e rispetto, evitando linguaggio offensivo, comportamenti intimidatori o abusivi.
- Creiamo attività tese a promuovere l'inclusione attraverso lo sport.

#### **2. Sensibilizzazione, Sicurezza a Benessere:**

- Garantiamo a tutti i soggetti che operano nella ASD di avere ben chiari i concetti di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.
- Mettiamo al primo posto la sicurezza e il benessere di tutti i tesserati, adottando misure appropriate per prevenire abusi, molestie o qualsiasi forma di danno.
- Rispettiamo i diritti e le opinioni degli altri, fornendo un ambiente in cui ci si senta liberi di esprimere preoccupazioni o segnalare comportamenti inappropriati.

#### **3. Comportamenti non verbali:**

- Chiediamo a tutti i lavoratori sportivi e volontari della ASD di tenere comportamenti professionali ed appropriati ed inoltre, in tutte le interazioni con i tesserati, di evitare qualsiasi forma di contatto fisico inappropriato.



- Garantiamo che tutti i comportamenti inappropriati siano tempestivamente interrotti e che si propenda immediatamente verso comportamenti trasparenti e rispettosi.

#### **4. Informazioni, Comunicazioni e Privacy:**

- Informiamo tutti i tesserati circa i contatti del Responsabile Safeguarding nominato dalla ASD, nonchè circa le modalità per raggiungere il Safeguarding Officer istituito a livello nazionale di ACSI in caso di necessità.
- Comunichiamo in modo chiaro, aperto e rispettoso con i partecipanti, genitori, colleghi ed in generale con tutti i tesserati della ASD rendendo disponibile, altresì, il codice di condotta e il MOG sportivo.
- Rispettiamo la privacy dei tesserati coinvolti e garantiamo la riservatezza delle informazioni personali o sensibili acquisite.

#### **5. Formazione:**

- Partecipiamo a programmi di formazione e sensibilizzazione sulla tutela safeguarding per acquisire competenze e conoscenze necessarie per prevenire e rispondere agli abusi.
- Riconosciamo il nostro ruolo e la nostra responsabilità nel proteggere i tesserati e segnaliamo qualsiasi preoccupazione o sospetto di abuso al Responsabile Safeguarding nominato dalla ASD.

#### **Tutti i soggetti destinatari si impegnano a:**

- rispettare e tutelare i diritti, la dignità e il valore di tutti i tesserati coinvolti, indipendentemente dalla Loro età, razza, colore della pelle, origine etnica, nazionale o sociale, sesso, disabilità, Lingua, religione, opinione politica, stato sociale, orientamento sessuale o qualsiasi altra ragione. All'istruttore tecnico, lavoratore o volontario, si richiede un comportamento civile e antidiscriminatorio teso a non ignorare, facilitare o anche collaborare tacitamente in attività che implicano un'ingiusta discriminazione nei confronti dei tesserati;
- attenersi alle regole in tutte le fasi delle attività;
- incoraggiare e promuovere il fair play, la disciplina, la correttezza e lo spirito di collaborazione;
- non assumere o tollerare comportamenti o linguaggi offensivi nei confronti degli atleti, genitori, direttori digara, membri dello staff o qualsiasi altro soggetto coinvolto nelle attività; non tollerare, né partecipare, comportamenti che siano illegali, o abusivi o che mettano a rischio la sicurezza fisica e/o mentale;
- sostenere e applaudire sempre gli sforzi di tutti gli atleti e valorizziamoli a prescindere dai risultati, promuovendo la cultura del Lavoro e del divertimento;
- trasmettere serenità, entusiasmo e passione;
- educare al rispetto, all'impegno e alla collaborazione;
- aggiornarli costantemente sulle conoscenze necessarie per adempiere al meglio alle mansioni assegnate;
- rispettare il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva, considerando il benessere, la sicurezza ed il divertimento di tutti i tesserati al di sopra ogni altra cosa;
- combattere e prevenire qualsiasi forma di bullismo;



- ascoltare i bisogni, le richieste, le preoccupazioni di tutti i tesserati;
- non umiliare o sminuire i tesserati ai Loro sforzi durante una gara o una sessione di prove;

Gli istruttori ed i tecnici hanno un rapporto asimmetrico con gli atleti.

Un istruttore deve mantenere un comportamento professionale e mai equivoco.

Il rapporto istruttore-atleta è quindi limitato all'attività sportiva.

#### **In occasione di attività con i minori:**

- non agire in modo da far vergognare, umiliare, sminuire o disprezzare un minore, o perpetrare qualsiasi altra forma di abuso emotivo;
- non sfruttare un minore per un torna conto personale o economico;
- non avere atteggiamenti nei confronti dei minori che - anche sotto il profilo psicologico - possano influire negativamente sul loro sviluppo armonico e socio-relazionale;
- in particolar modo con tesserati di età inferiore ai 18 anni, astenersi da commenti sessualmente allusivi, mostrando un comportamento sempre rispettoso e discreto
- non avere relazioni con minorenni che possano essere in qualche modo considerate di sfruttamento, maltrattamento o abuso;
- non consentire giochi, frasi, atteggiamenti sessualmente provocatori o inappropriati;
- garantire che tutte le attività siano adatte alle capacità, all'età, alla maturità fisica ed emotiva, all'esperienza e all'abilità dei tesserati, con particolare attenzione agli allievi minorenni,
- Lavorare insieme agli altri componenti dello staff per tutelare e promuovere gli interessi e il benessere di ogni tesserato;
- non compiere mai abusi fisici e non infliggere punizioni o castighi che possano essere ricondotti ad un abuso fisico;
- intessere relazioni proficue con i genitori dei tesserati minorenni al fine di fare squadra per la crescita e la Loro tutela;
- accertarsi sempre che i minori siano adeguatamente sorvegliati e che le gare e le attività in trasferta siano sicure;
- garantire che la salute, la sicurezza e il benessere dei tesserati costituiscono obiettivo primario rispetto al successo tecnico-sportivo o qualsiasi altra considerazione;
- organizzare il lavoro, il luogo di lavoro e le attività in trasferta in modo tale da minimizzare i rischi,
- rispettare la privacy dei minori, specie in luoghi particolarmente sensibili i quali devono essere sorvegliati, in modo tale da garantire la privacy dei minori;
- evitare di fare per i minori attività di carattere personale che essi possono fare da soli;
- garantire che qualsiasi trattamento di assistenza sanitaria (ad es. visita medica, assistenza post infortunio, trattamento fisioterapico), si svolga in modo aperto e in ambiente supervisionato, piuttosto che al chiuso o in privato e sempre con la presenza di un soggetto terzo (altro tesserato, adulto);
- evitare di passare del tempo da soli con i minori lontano da altri soggetti;
- non lasciare che i minori rimangano senza adeguata supervisione nel corso dette attività e, al termine delle stesse, accertarsi che lascino l'impianto sportivo accompagnati da un proprio genitore o da una persona autorizzata, qualora i minori non siano stati preventivamente autorizzati a lasciare l'impianto autonomamente e senza la presenza di un adulto. Ogni



autorizzazione deve essere debitamente sottoscritta dai soggetti esercenti la responsabilità genitoriale sul minore;

- non utilizzare i social media in maniera inappropriata, non coinvolgere i minori nelle conversazioni private sui social media e non pubblicare mai commenti o condividere immagini che potrebbero compromettere il Loro benessere o causare Loro danni;
- non acquisire, detenere e pubblicare fotografie o divulgare altre informazioni sui bambini e sui ragazzi e sulle loro famiglie su qualsiasi supporto cartaceo ovvero digitale (es. social media personali o del club/organizzazione, siti web, strumenti di comunicazione online personali, ecc.) in assenza della relativa liberatoria sottoscritta dai genitori o dai tutori;

**Si ricorda infine quindi di:**

Segnalare eventuali dubbi sulla sicurezza e sul benessere dei tesserati rivolgendosi al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla ASD, in conformità a quanto disposto nel Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva.

Consultare il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla ASD in caso di necessità per favorire l'inclusione sportiva degli atleti con disabilità fisica o intellettivo-relazionale.

Adottato il 31/08/2024