



ASD SCI CLUB FIOCCO GIAVENO

Affiliata CSEN

Sito: <https://sciclubfiocco.it>

Email safeguarding: salvaguardia@sciclubfiocco.it



Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dall'Associazione Sportiva Dilettantistica ASD Sci Club Fiocco Giaveno, come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e utilizzando le linee guida pubblicate dal CSEN APS. Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della ASD, indipendente dalla disciplina sportiva praticata. Ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qual 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 C.O.N.I. e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding. L'obiettivo del presente modello è quello di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo 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, tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti i tesserati. Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva deve essere pubblicato sulla homepage del sito dell'Associazione, ove ciò sia possibile e l'Associazione abbia sito internet, affisso nella sede della medesima nonché comunicato al

Safeguarding Office del CSEN raggiungibile via mail all'indirizzo salvaguardi@cсен.it, insieme alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato direttamente dalla ASD. Diritti e doveri A tutti i tesserati e le tesserate sono riconosciuti i diritti fondamentali: a 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, 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; a che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come 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, i soci e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere il presente modello, 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 e il Regolamento

per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie adottato dal CSEN APS. Prevenzione e gestione dei rischi 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 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 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 quest'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 comportamento, 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 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 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. Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni L'ASD oppure il Consiglio Direttivo nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui soci nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi ed in generale di tutti i tesserati. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, dovrà essere soggetto autonomo e possibilmente indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con gli allenatori e i tecnici, verrà selezionato tra i soggetti che abbiano esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate. Dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi organizzati dal CSEN APS al quale l'ASD è affiliata. Prima della nomina andrà acquisito il certificato del casellario giudiziale. Non può essere, infatti, designato come responsabile chi ha subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi. In ogni caso, il Responsabile Safeguarding all'interno della ASD svolge funzioni di

vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento dei modelli e dei codici di condotta, nonché di collettore di eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di safeguarding, potendo svolgere anche funzioni ispettive. Il Responsabile Safeguarding sarà tenuto a sensibilizzare i membri dell'ASD sulle questioni di safeguarding e sarà tenuto a collaborare con le autorità competenti. Il Responsabile Safeguarding dovrà definire e pubblicizzare in modo chiaro i canali di comunicazione per i membri dell'associazione sportiva per segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute. Il Responsabile Safeguarding dovrà garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte. Il Consiglio direttivo potrà sospendere o rimuovere il Responsabile Safeguarding in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche dell'associazione relative alla protezione dei minori. Inclusività L'Associazione garantisce a tutti i propri tesserati e ai tesserati di altre associazioni e società sportive dilettantistiche pari diritti e opportunità, 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. L'Associazione si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, a garantire il diritto allo sport agli atleti con disabilità fisica o intellettuale-relazionale, integrando suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti tesserati per l'Associazione loro coetanei. 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 sconti delle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi. Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni Segnalazione dei comportamenti lesivi In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla ASD tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo e-mail . La

password di accesso a tale indirizzo e-mail sarà in possesso esclusivamente del Responsabile Safeguarding. Al verificarsi dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Safeguarding Office CSEN per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie all'indirizzo e-mail . In caso di gravi comportamenti lesivi l'Associazione deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine. L'Associazione deve garantire l'adozione di adeguate misure che prevengano 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 o 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. Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a: mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di

genere e di ogni altra condizione di discriminazione); violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione), 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 o 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. Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dall'Associazione. Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti I comportamenti tenuti dagli eventuali collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione) 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 socio dell'Associazione, radiazione dello stesso. Ai fini del precedente elenco: incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure dell'Associazione, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna; 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 dell'Associazione, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna; 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, 609-ter, 609-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 Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse. Sanzioni nei confronti dei volontari Nei confronti degli eventuali 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 1; rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio dell'Associazione, radiazione dello stesso. Ai fini del precedente punto si rimanda al punto 3 della sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti". Obblighi informativi e altre misure L'Associazione è tenuta a pubblicare il presente Modello e il nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sulla homepage del sito istituzionale. Al momento dell'adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, l'Associazione deve darne comunicazione via posta elettronica a tutti i soci e a tutti i tesserati, nonché collaboratori e volontari. L'Associazione deve informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del presente modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi,

violenze e discriminazioni, nonché fornire i moduli per formulare la segnalazione. L'Associazione deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ed al Safeguarding Office del CSEN APS raggiungibile all'indirizzo mail . L'Associazione deve dare

diffusione presso i propri tesserati di idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele. L'Associazione deve prevedere adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi. L'Associazione deve prevedere un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive. L'Associazione deve dare comunicazione ai tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti di ogni altra politica di safeguarding adottata dal CSEN APS. Adottato in data 24/07/2024

Modulo di Segnalazione
CONFIDENZIALE/RISRVATO

DATI DEL SEGNALANTE
ASD Sci Club Fiocco Giaveno
Nome e Cognome:.....
Ruolo (dirigente, atleta, tecnico):.....
N° di telefono principale:.....
MAIL:.....
Relazione con il minorenne (se del caso):.....
Dati della persona che si ritiene abbia subito molestia o abuso (da compilare se diverso dal SEGNALANTE)
Nome e Cognome:.....
Data di nascita:.....
Ruolo (atleta, altro, ecc.):.....
Sesso:.....
Origine Etnica:.....
Persona con disabilità (se noto):.....
Se minorenne indicare nome e cognome del/dei genitore/i o esercente/i responsabilità:
Recapiti (genitore/i o esercente/i responsabilità genitoriale)
Indirizzo:
Cellulare:
Mail:
Il/i genitore/i o l'esercente responsabilità genitoriale è/sono stato/stati informato/i dell'accaduto? <div style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> SI' <input type="checkbox"/> NO </div>

Si sta segnalando un fatto a cui si è assistito personalmente o di cui si ha avuto percezione diretta oppure quanto riferito da un'altra persona?

fatto a cui ho assistito personalmente o di cui ho avuto percezione direttamente

quanto riferito da un'altra persona

Se si sta segnalando quanto riferito da un'altra persona indicare:

Nome e cognome della persona che ha segnalato:

.....

Ruolo/posizione nell'ambito sportivo e rapporto che intercorre con la persona che ha subito la molestia o abuso:

.....

Recapito telefonico della persona che ha riferito:

.....

Data, ora e luogo del/i fatto/i riportato/i:

.....

.....

Dettagli del fatto/i o dell'episodio che desta preoccupazione. (includere altre informazioni rilevanti, come la descrizione di eventuali infortuni occorsi e se si sta riportando questo incidente come fatto realmente avvenuto, opinione, supposizione o per sentito dire):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Fornire la testimonianza o il racconto del fatto di chi ha subito l'abuso o la molestia (se noto):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Eventuali testimoni:

Indicare nominativo completo, ruolo in ambito sportivo e rapporto con la persona che ha subito la molestia o abuso, data di nascita, indirizzo completo, recapito telefonico, mail:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Fornire la testimonianza o il racconto di eventuali testimoni dell'incidente:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Fornire i dettagli di qualsiasi persona coinvolta nei fatti o che si ritiene abbia causato il/i fatto/i o provocato eventuali lesioni:
Nome e Cognome:.....
Data di nascita:.....
Ruolo (atleta, altro, ecc.):.....
Indirizzo completo:.....
Recapito telefonico:.....
Mail:.....
Indicare eventuali azioni finora intraprese:
Attuale sicurezza del minorenne (incluse informazioni se il luogo dove risiede sia sicuro, se corre rischi di qualsiasi tipo, se ha espresso timori da tenere in considerazione, etc.):

È stata richiesta assistenza medica di emergenza per il minorenne? Se “SI”, indicare a chi (servizio, nominativo del personale, recapiti) e indicare se è stata già data (luogo, servizio, nominativo del personale, recapiti):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Chi altro è a conoscenza del caso? (Agenzia, ente, organizzazione, altro)

.....

.....

Membro della famiglia o altri (specificare):

.....

.....

.....

Questa sezione è da compilarsi a cura del Responsabile che ha preso in carico la Segnalazione

Ricevuta segnalazione da (specificare dati del segnalante):

.....

Data e ora della ricezione della segnalazione:

.....

1 - È un caso da trattare con procedure esterne, ovvero non c'è connessione tra il caso e l'ASD (Sì/No e specificare):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2 - È un caso da trattare con procedure interne (Sì/No e specificare):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Se si è risposto “sì” al punto n°2, contattare immediatamente il Safeguarding Office all'indirizzo mail salvaguardia@csen.it.

Eventuali azioni intraprese (fornire dettagli):

.....

.....

.....

.....

.....

<p>Sono state coinvolte autorità giudiziarie (Si/No, specificare il perché)?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>È stato richiesto un intervento medico?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>Data ed ora dell'invio/intervento medico effettuato:.....</p>
<p>Firma del Responsabile:</p> <p>.....</p>