



MODELLO ORGANIZZATIVO "SAFEGUARDING POLICY"

-

PARTE GENERALE

*Aggiornato il **31 dicembre 2024***

1. PREMESSA

Il presente Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva, elaborato in conformità al comma 2 dell'art. 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e in linea con le direttive emanate dalla FISR, si applica a tutte le persone coinvolte nelle attività della **ASD Cittadella Hockey Pattinaggio** (di seguito "Società" o "Società Sportiva" o "asd"), indipendentemente dal ruolo o dalla funzione ricoperta.

L'intento è quello di favorire un ambiente e una cultura inclusivi, che garantiscano il rispetto della dignità e dei diritti di tutti i tesserati, con particolare riguardo ai minori.

Il Modello si propone inoltre di assicurare l'uguaglianza e l'equità, promuovendo la valorizzazione delle diversità e la tutela dell'integrità fisica e morale di tutti i partecipanti.

Sia il Modello Safeguarding che il Codice di condotta saranno soggetti a revisione almeno ogni quattro anni, in accordo con le normative del CONI e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding e della FISR, tenendo in considerazione le peculiarità dell'Affiliata e dei suoi tesserati.

2. ASD CITTADELLA

La Società Sportiva Dilettantistica Cittadella Hockey è una storica società sportiva italiana con sede a Cittadella, in provincia di Padova, Veneto. Fondata da lustri, l'associazione si è affermata come un punto di riferimento nel panorama di Hockey inline regionale e nazionale, grazie al





suo impegno costante.

La società è particolarmente rinomata per i suoi successi, dove ha conquistato numerosi titoli. Questo successo ha consolidato la reputazione della ASD Cittadella Hockey come una delle principali formazioni del Nord Italia.

Oltre ai successi sportivi, la ADS è fortemente radicata nella comunità locale, promuovendo i valori dello sport e investendo significativamente nello sviluppo dei giovani talenti. Il settore giovanile della società è una componente fondamentale, con programmi dedicati alla formazione tecnica e personale dei giovani atleti, con l'obiettivo di prepararli per competere ai più alti livelli.

La struttura organizzativa della ASD è ben definita, con una dirigenza competente e uno staff tecnico altamente qualificato. Il club si distingue per la sua gestione professionale, mantenendo al contempo un forte impegno verso l'etica sportiva e la sostenibilità. La società continua a perseguire con determinazione l'obiettivo di promuovere l'Hockey inline dilettantistico e giovanile, contribuendo allo sviluppo sportivo e sociale del territorio.

3. DEFINIZIONI

Il Modello Organizzativo è un insieme strutturato di politiche, procedure e misure **Safeguarding** adottate da un'organizzazione per prevenire e gestire situazioni di abuso, maltrattamento o sfruttamento di minori e persone vulnerabili. Questo modello è progettato per creare un ambiente sicuro e protetto, assicurando che tutti i membri dell'organizzazione comprendano i loro ruoli e responsabilità nella salvaguardia, promuovendo il rispetto dei diritti e il benessere di tutti i partecipanti alle attività.

Responsabile Safeguarding: soggetto responsabile di vigilare su l'efficace funzionamento e osservanza del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding, nonché prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione.

Ricevente: soggetto identificato appositamente per la ricezione delle Segnalazioni.

Segnalante: la persona fisica che effettua la Segnalazione.

Segnalato: soggetto cui il Segnalante attribuisce la commissione delle irregolarità, non conformità o comportamenti impropri oggetto della Segnalazione.





Segnalazione: comunicazione rivolta ai Riceventi delle Segnalazioni secondo le modalità previste dal Sistema di Gestione delle Segnalazioni.

Sistema di Gestione: indica un sistema affidabile e sicuro di segnalazione di comportamenti lesivi, che garantisca tra l'altro la riservatezza delle segnalazioni nonché la tempestiva ed efficace gestione delle stesse.

Vittimizzazione Secondaria: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere nei confronti dei tesserati che abbiano in buona fede presentato una Segnalazione; manifestato l'intenzione di presentare 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.

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 di soci/tesserati/e, 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 l'integrità psicofisica del soggetto. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un socio/a/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;

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

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 socio/a/tesserato/a, 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 socio/a/tesserato/a; Incuria a 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;

Bullismo e 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 soci/tesserati/e con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul socio/a/tesserato/a. 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 socio economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

4. MODELLO ORGANIZZATIVO

4.1. LA COSTITUZIONE DEL MODELLO

Il Modello organizzativo adottato dalla **ASD Cittadella Hockey** è concepito per creare un sistema di gestione e organizzazione delle attività associative, adattato alle dimensioni e alla struttura della società.

L'obiettivo principale è prevenire i reati presupposto, garantendo il rispetto delle normative attraverso la regolazione dei processi decisionali, operativi e dei comportamenti delle persone





fisiche.

Nel definire il Modello, si è tenuto conto della reale organizzazione della società, al fine di allineare i Protocolli all'attuale assetto organizzativo, facilitando gli aggiornamenti in caso di cambiamenti.

Il Modello è stato elaborato seguendo le disposizioni di cui al comma 2 dell'art. 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e in linea con le direttive emanate dalla FISR e C.O.N.I. Inoltre, è stato integrato con le esigenze dello Statuto fisr, che richiede:

- Misure per garantire che l'attività sportiva rispetti la legge e l'ordinamento sportivo. - Adozione di un codice etico, procedure per le decisioni amministrative e sportive, e meccanismi di controllo adeguati.
- Implementazione di un sistema disciplinare efficace per sanzionare la mancata osservanza del Modello.
- Nomina di un Responsabile Safeguarding di garanzia indipendente per vigilare sul funzionamento e l'aggiornamento del Modello.

Il Modello include altresì anche disposizioni per conformarsi alla Delibera 255/2023 del CONI e alle Linee Guida FISR sul "Regolamento Safeguarding". Esso si articola in due parti: "Parte Generale" e "Parte Speciale".

Parte Generale: Comprende i dati essenziali della società, le politiche aziendali, la gestione della salute e sicurezza sul lavoro, e le modalità di funzionamento del Responsabile Safeguarding, con regole per garantire il flusso informativo e l'aggiornamento del Modello, oltre al Sistema disciplinare.

Parte Speciale: Contiene l'analisi e la valutazione dei rischi di reati presupposto, ovvero illeciti sportivi, abusi, violenze e discriminazioni.

4.2. LA FUNZIONE DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello Organizzativo "Safeguarding Policy" permetterà alla ASD Cittadella Hockey di prevenire e contrastare la commissione dei reati, violenze e abusi ivi analizzati, così che la loro eventuale commissione potrà avvenire solo in elusione di tutte le procedure adottate dalla società, la quale non potrà essere ritenuta in alcun modo responsabile.

Il Modello è strutturato come un sistema organico di procedure e attività di controllo, mirato a prevenire la commissione di reati. Questo obiettivo viene perseguito attraverso l'identificazione dei processi sensibili e la loro regolamentazione, riducendo così i rischi associati.





I principi comportamentali e le regole di condotta delineati nel Modello sono progettati per prevenire e contrastare la commissione di reati.

Inoltre, il Modello prevede un'efficace attività di sorveglianza condotta dal Responsabile Safeguard, che monitora costantemente l'operato di dirigenti e dipendenti nei processi sensibili. Qualora vengano rilevati comportamenti illeciti, il Modello prevede l'immediata applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali, garantendo così un efficace censura di ogni atto illecito.

4.3. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

I destinatari del Modello sono non solo coloro che rivestono formalmente ruoli di rappresentanza, amministrazione o direzione all'interno della società, ma anche chi, di fatto, esercita poteri decisionali o di controllo, nonché, in generale, tutti i tesserati facenti parte dell'associazione, quali gli atleti, lo staff e il personale.

4.4. ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE

Il Modello è formalmente adottato dall'organo dirigente della società, con l'ausilio del Responsabile Safeguarding nominato. Ogni modifica o integrazione sostanziale al Modello è di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Qualsiasi cambiamento che riguardi le regole e i principi generali del Modello deve essere deliberato su iniziativa del Responsabile Safeguarding o dell'Organo Amministrativo, previa comunicazione al Responsabile Safeguarding, il quale può fornire osservazioni in merito.

5. IL COINVOLGIMENTO DELLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE

L'effettività e l'efficacia del Modello per la Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding possono essere garantite solo con la cooperazione di tutte le strutture organizzative della 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.





PARTE GENERALE

5.1. LA NORMATIVA SAFEGUARDING

L'art. 16 del D. Lgs. 28 Febbraio 2021, n. 39 si pone l'obiettivo di promuovere, nel mondo dello sport, la parità di genere tra uomo e donna, la tutela dei minori e il contrasto effettivo ed efficace a ogni forma di violenza di genere e di discriminazione, attraverso l'adozione di misure di prevenzione e presidi di controllo c.d. di "Safeguarding".

A tal fine, la norma ha introdotto:

- A. innanzitutto l'obbligo per le Federazioni sportive nazionali (tra cui la stessa Federazione FISR), le Discipline sportive associative, gli Enti di promozione sportiva e le Associazioni benemerite, sentito il parere del Comitato olimpico nazionale italiano (CONI), di redigere entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto legislativo (e quindi entro il termine del 31 Agosto 2023), delle apposite linee guida per la predisposizione, da parte degli affiliati, di 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 prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età, o orientamento sessuale;
- B. il correlato obbligo per le Associazioni e le Società sportive professionistiche e dilettantistiche affiliate di adottare propri Modelli e Codici di condotta per la Safeguarding conformi alle Linee Guida emanate dell'ente di affiliazione entro 12 mesi dalla loro comunicazione.

Per adempiere all'obbligo sub a) in data 31 Agosto 2023 la FISR ha quindi pubblicato il Comunicato contenente le Linee Guida per la predisposizione, da parte delle Associazioni e Società sportive dilettantistiche e professionistiche affiliate, dei richiamati Modelli e Codici di Condotta per la Safeguarding; documenti che le Affiliate, per adempiere all'obbligo sub b), dovranno predisporre e adottare entro il termine di legge.

Come ulteriormente precisato dall'art. 16 del D.lgs. 39/2021, la FISR dovrà rielaborare le proprie Linee Guida ogni quattro anni, mentre le Affiliate saranno chiamate a loro volta ad adeguare i propri Modelli e Codici di condotta per la Safeguarding conformemente agli aggiornamenti delle Linee Guida.

Il CONI con Delibera n. 255 del 25 luglio 2023 ha istituito "l'Osservatorio permanente Coni per le Politiche di Safeguarding", che ha adottato i Principi Fondamentali per la prevenzione ed il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione.





Nel quadro normativo di riferimento deve inoltre citarsi il nuovo comma 7 dell'art. 33 della Costituzione della repubblica italiana, comma introdotto dall'art. 1, comma 1, L. cost. 26.9.2023 n. 1, pubblicata in G.U. 7.10.2023 n. 235, ai sensi del quale ***"la Repubblica riconosce il valore educativo, sociale e di promozione del benessere psicofisico dell'attività sportiva in tutte le sue forme"***.

5.2. LE FINALITÀ

Attraverso il presente documento, la ASD Cittadella Hockey intende stabilire il proprio assetto organizzativo e di controllo per la prevenzione di molestie, violenza di genere e di 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, oltre che adempiere alle previsioni di legge e alle Linee Guida FISR la ASD intende:

- promuovere un ambiente sportivo sano e inclusivo;

- tutelare il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati;
- adottare misure organizzative e di controllo adeguate rispetto alla propria struttura al fine di prevenire ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- diffondere e consolidare una cultura della prevenzione del rischio di condotte di abuso, violenza e discriminazione;
- fornire adeguata informazione ai Destinatari, anche minorenni, in merito alle misure di prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione;
- coinvolgere tutti colori che a qualsiasi titolo partecipano all'attività sportiva nelle politiche di prevenzione del rischio di condotte di abuso, violenza e discriminazione;
- promuovere l'adozione di comportamenti virtuosi;
- rendere consapevoli tutti i Destinatari in ordine ai propri diritti, ma anche in ordine ai propri doveri e alle proprie responsabilità in materia di politiche di safeguarding;
- definire le conseguenze anche sanzionatorie che possono derivare dalla violazione delle disposizioni e dei protocolli in materia di abusi, violenze e discriminazioni;
- prevedere idonee misure di trasmissione delle informazioni al Responsabile Safeguarding, oltre che alla Commissione Federale responsabile per le politiche di safeguarding e alla Procura Federale, ove competenti.

5.3. I DESTINATARI

Il Modello si rivolge a tutti i soggetti (i "Destinatari") come di seguito individuati: i. tutti i tesserati della ASD Cittadella Hockey;

1. tutti coloro che, con qualsiasi funzione e a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la





- ASD Cittadella Hockey o comunque partecipino alla sua attività (ad es. dirigenti, atleti, tecnici, ecc.);
2. genitori e tutori;
 3. il personale dipendente, i lavoratori autonomi, i collaboratori, i volontari e i tirocinanti (retribuiti e non retribuiti).

5.4. GLI ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO

Il Modello Safeguarding adottato dalla ASD Cittadella Hockey è costituito dal presente documento articolato nella Parte Generale e nella Parte Speciale.

Ne costituisce parte integrante anche il Codice di Condotta per la Safeguarding.

5.5. APPROCCIO METODOLOGICO ADOTTATO PER LA REDAZIONE DEL MODELLO

Il Modello è stato elaborato tenendo conto delle caratteristiche specifiche della ASD Cittadella Hockey, della sua struttura, nonché della sua natura e dimensioni.

Resta inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione dell'associazione.

5.6. L'INDIVIDUAZIONE DELLE CONDOTTE DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

La ASD Cittadella Hockey tenuto conto delle proprie caratteristiche e della propria attività, ha valutato di essere esposta al rischio di commissione di tutte le condotte di abuso, violenza e discriminazione:

- abuso psicologico;
- abuso fisico;
- molestia sessuale;
- abuso sessuale;
- negligenza;
- incuria;
- abuso di matrice religiosa;
- bullismo e cyberbullismo;
- comportamenti discriminatori.





5.7. L'INDIVIDUAZIONE DELLE SPECIFICHE SITUAZIONI DI RISCHIO

Tenuto conto delle proprie caratteristiche e della propria attività, la associazione ha altresì valutato che le principali situazioni nelle quali è esposta al rischio di commissione di una qualsiasi forma di condotta di abuso, violenza e discriminazione sono le seguenti:

SITUAZIONI SPECIFICHE DI RISCHIO

- Ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica
- Viaggi, trasferte e pernotti
- Trattamenti e prestazioni sanitarie
- Manifestazioni sportive di qualsiasi livello
- Relazioni personali
- Attività correlate (es. utilizzo di social network)

5.8. LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CONDOTTE DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

Per ciascuna condotta individuata, la ASD valuta il proprio grado di esposizione al rischio prendendo in considerazione sia la probabilità di accadimento che il potenziale impatto.

Ai fini della valutazione della probabilità di accadimento si potrà tener conto dei seguenti indici:

- la frequenza delle situazioni specifiche in cui le condotte potrebbero verificarsi (per esempio situazioni che comportano un contatto fisico ravvicinato);
- la storicità: eventi simili che si sono già riscontrati nel contesto della ASD (circostanza che aumenta il grado di probabilità) o in altre organizzazioni o sono riscontrati in letteratura;
- la presenza di soggetti già coinvolti in eventi simili anche in altre organizzazioni. Ai fini del calcolo dell'impatto si potranno prendere in considerazione a titolo esemplificativo: - la natura delle possibili conseguenze della condotta;
- il numero di persone coinvolte al verificarsi della condotta vietata;
- la possibilità di intervento prima dell'accadimento dell'evento;
- la minore età, condizioni o menomazioni psico-fisiche della vittima;
- la prevedibilità delle conseguenze.

5.9. IL RESPONSABILE SAFEGUARDING

È nominato il Responsabile Safeguarding con lo scopo di vigilare sull'efficace funzionamento e





osservanza del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding, prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione.

Compiti

Al Responsabile spettano i seguenti compiti:

- **attività di monitoraggio:**
 - per la verifica dell'idoneità del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding e della loro effettività e dell'adeguatezza nel tempo;
 - - per la vigilanza sul funzionamento del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding e sulla loro osservanza da parte di tutti di Destinatari;
- **attività di impulso per l'aggiornamento del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding:**
 - inoltra, se necessario, proposte di aggiornamento e/o correzione del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding agli organi di amministrazione della ASD e verifica successivamente l'attuazione e la funzionalità delle soluzioni adottate;
 - monitora annualmente l'adeguatezza del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding, sviluppando e attuando piani di azioni ove siano riscontrate criticità;
- **funzione consultiva;**
- **adozione di provvedimenti di quick – response;**
- **gestione della trasmissione delle informazioni (flussi informativi) in entrata e in uscita;**
- **gestione delle Segnalazioni;**
- **cura della formazione;**
- **attivazione del procedimento sanzionatorio:** il Responsabile Safeguarding, accertata la violazione del MOC Safeguarding o del Codice di Condotta per la Safeguarding, ne dà comunicazioni al l.r. ed alle funzioni competenti della ASD Cittadella Hockey, previa proposizione della sanzione disciplinare da comminare, al fine di attivare il procedimento sanzionatorio;
- **collaborazione con le strutture della ASD Cittadella Hockey;**
- **collaborazione con gli altri organi federali e le autorità esterne.**

Poteri

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati in precedenza ed in ottemperanza con quanto disposto dalle Linee Guida FISR, al Responsabile Safeguarding spetta il potere di:





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

Doveri

Il Responsabile Safeguarding ha il dovere di:

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

Requisiti

Il Responsabile Safeguarding deve possedere i requisiti di competenza, l'autonomia e l'indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale.

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

Nomina e durata della carica

Il Responsabile Safeguarding è nominato dal Presidente della ASD Cittadella Hockey e dura in carica 4 (quattro) anni rinnovabile.

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

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

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





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

Tracciabilità e trasparenza dell'attività

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

Trasmissione delle informazioni agli altri organi

Il Responsabile Safeguarding deve interfacciarsi con l'organo di amministrazione della associazione per informarlo sullo stato di implementazione del Modello per la Safeguarding e su tutte le questioni rilevanti.

Deve inoltre interfacciarsi con la Commissione Federale della FISR responsabile delle politiche di Safeguarding per ogni eventuale aspetto critico che possa emergere nell'ambito del suo incarico, e con la Procura Federale, ove competente.

Pubblicità della nomina

La ASD rende pubblica la nomina del Responsabile Safeguarding, il nominativo e i suoi dati di contatto, dandone comunicazione mediante affissione presso la sede e pubblicazione sul sito internet se presente. La nomina del Responsabile viene inoltre comunicata alla Commissione Federale della FISR responsabile per le politiche di Safeguarding.

5.10. IL SISTEMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Dovere di Segnalazione

Chiunque abbia conoscenza di una violazione del Modello Safeguarding e/o del Codice di Condotta per la Safeguarding o di comportamenti anche solo potenzialmente lesivi che potrebbero integrare una fattispecie di abuso, violenza o discriminazione, è tenuto a darne immediata comunicazione al Responsabile Safeguarding tramite gli appositi canali di Segnalazione di seguito dettagliati.

Sono vietate le Segnalazioni manifestamente infondate e quelle effettuate in mala fede e costituiscono una violazione del presente Modello e, pertanto, potranno essere sanzionate ai sensi di quanto previsto nel successivo paragrafo 2.11.





Sistema di Segnalazione

La Segnalazione può essere effettuata tramite i seguenti canali:

- Apposita sezione presente nel sito della ASD;
- Posta raccomandata, all'indirizzo della sede legale della ASD Cittadella Hockey
Posta elettronica all'indirizzo preposto alla sola ricezione delle segnalazioni: safeguarding@cittadellahockey.com;
- Incontro diretto con il Responsabile Safeguarding negli orari e spazi dedicati;
- Linea telefonica adibita: 3924739414

Il Sistema di Segnalazione garantisce la riservatezza del Segnalante e della Segnalazione limitando, tra l'altro, la circolazione di tutte le informazioni relative alla Segnalazione stessa.

Sono vietate le forme di Vittimizzazione Secondaria del Segnalante, di chi lo abbia assistito o sostenuto nell'effettuare una denuncia o una Segnalazione e di chi abbia reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni.

Elementi della Segnalazione

La Segnalazione deve contenere:

- una descrizione precisa dei fatti oggetto di Segnalazione;
- l'indicazione del/i Segnalato/i quale/i persona/e responsabile/i della/e violazione/i oggetto della Segnalazione, nonché eventuali altri soggetti coinvolti e/o che possono riferire sui fatti;
- l'indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di Segnalazione; tutti gli elementi utili alla ricostruzione dei fatti e all'accertamento della fondatezza della Segnalazione.

Soggetti Riceventi le Segnalazioni

Il soggetto Ricevente delle Segnalazioni è il Responsabile Safeguarding.

Il soggetto Ricevente le Segnalazioni che concernono il Responsabile Safeguarding è l'Avv. Mario Giorgio Bergamo

5.11. MODALITÀ DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il processo di gestione delle Segnalazioni si articola nelle seguenti fasi:





a) Analisi preliminare della Segnalazione

Il Ricevente la Segnalazione deve verificare che la stessa abbia ad oggetto comportamenti lesivi dei principi di condotta della ASD espressi nel Modello per la Safeguarding e nel Codice Condotta per la Safeguarding.

b) Adozione di provvedimenti di risposta immediata

In caso di necessità, il Ricevente la Segnalazione, in qualunque modo acquisita (anche tramite conoscenza diretta), adotta ogni iniziativa ritenuta necessaria, anche in via d'urgenza (provvedimenti di quick - response), per:

- la prevenzione di tutte le forme di abuso, violenza e discriminazione eliminando ogni forma di pericolo;
- l'immediata cessazione delle forme di abuso in corso; e
- evitare ogni possibile reiterazione della violazione, operando eventualmente a supporto della vittima.

Tali misure possono essere adottate anche in attesa dell'intervento degli altri organi di giustizia e a prescindere dall'effettuazione dell'istruttoria relativa alla Segnalazione.

In ogni caso, i provvedimenti di quick - response rispettano il principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni e qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psicofisiche della vittima), ferme restando le procedure e le sanzioni previste dal Codice di Giustizia Sportiva.

c) Istruttoria e accertamento della Segnalazione

L'obiettivo della fase di accertamento della Segnalazione è di procedere con le verifiche, le analisi e le valutazioni specifiche per riscontrare l'avvenuta violazione del Modello per la Safeguarding e/o del Codice di Condotta per la Safeguarding, nonché la commissione delle fattispecie che in qualunque modo possano configurare una ipotesi di abuso psicologico, abuso fisico, molestie e abusi sessuali, negligenza, incuria, abuso di matrice religiosa, bullismo e cyberbullismo e qualsivoglia comportamento discriminatorio; ciò ferme restando le eventuali indagini della Procura Federale e/o degli altri organi di giustizia ordinaria. Ove la Segnalazione sia effettuata con un grado di dettaglio non sufficiente a consentire di identificare elementi utili o decisivi ai fini dell'accertamento della fondatezza o meno della Segnalazione stessa, a condizione che il Segnalante non sia anonimo, i Riceventi la Segnalazione potranno interagire con lo stesso utilizzando modalità adeguate a mantenerne la riservatezza, al fine di acquisire elementi ulteriori e prima di archivarla.





Nello svolgimento dell'istruttoria, i Riceventi hanno la facoltà di:

1. sentire eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
2. avvalersi dell'ausilio di altri soggetti interni o esterni alla ASD in considerazione delle specifiche competenze tecniche e professionali richieste, a condizione che:
 - a. il coinvolgimento di tali soggetti sia strettamente necessario per svolgere una corretta analisi della Segnalazione e per valutarne la fondatezza o meno;
 - b. tali soggetti assumano un obbligo di riservatezza quantomeno pari a quello gravante sui Riceventi la Segnalazione;
 - c. tali soggetti siano messi a conoscenza unicamente delle informazioni contenute nella Segnalazione che sono strettamente necessarie per lo svolgimento delle attività a loro richieste;
 - d. venga tenuta traccia scritta dei soggetti ulteriori coinvolti nel processo di analisi della Segnalazione e ne vengano documentate le attività.

In ogni caso, tutte le attività istruttorie devono essere compiute in modo tale da garantire la tempestiva ed efficace gestione delle Segnalazioni, con l'obiettivo di sanzionare celermente ogni violazione del Modello per la Safeguarding e/o del Codice di Condotta per la Safeguarding.

I Riceventi la Segnalazione e tutti i soggetti a qualunque titolo coinvolti hanno l'obbligo di astenersi dal procedimento di gestione della Segnalazione qualora sussistano a proprio carico conflitti di interesse, perché per esempio sono essi stessi i soggetti passivi della Segnalazione o perché sono legati da rapporti di parentela o amicizia con i soggetti passivi della Segnalazione. In tal caso, dovranno dichiarare l'esistenza del conflitto di interesse all'organo amministrativo della ASD Cittadella Hockey che provvederà a individuare la persona da incaricare per la gestione della Segnalazione interessata.

La violazione degli obblighi di riservatezza ed astensione nella gestione della Segnalazione da parte dei Riceventi, così come da parte degli altri soggetti eventualmente coinvolti nella gestione della Segnalazione, comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi delle norme di legge, degli accordi collettivi e dei CCNL applicabili, del sistema sanzionatorio nei casi in cui quest'ultimo sia applicabile e fatta salva, in ogni caso, la validità dei provvedimenti degli organi di giustizia federali.

d) Chiusura delle operazioni di gestione della segnalazione

All'esito della chiusura delle operazioni di analisi preliminare della Segnalazione, ovvero di istruttoria e accertamento della stessa, il Ricevente, ove ritenga che vi sia stata una violazione del Modello per la Safeguarding o del Codice di Condotta per la Safeguarding, attiva il procedimento sanzionatorio.





Dovere di astensione

Il Ricevente la Segnalazione e tutti i soggetti a qualunque titolo coinvolti hanno l'obbligo di astenersi dal procedimento di gestione della Segnalazione qualora sussistano a proprio carico conflitti di interesse, perché per esempio sono essi stessi i soggetti passivi della Segnalazione o perché sono legati da rapporti di parentela o amicizia con i soggetti passivi della Segnalazione. In tal caso, dovranno dichiarare l'esistenza del conflitto di interesse all'organo amministrativo della ASD Cittadella Hockey che provvederà a individuare la persona da incaricare per la gestione della Segnalazione interessata.

La violazione degli obblighi di riservatezza ed astensione nella gestione della Segnalazione da parte dei Riceventi la stessa, così come da parte degli altri soggetti eventualmente coinvolti nella gestione della Segnalazione, comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi delle norme di legge, dei CCNL applicabili, del sistema disciplinare adottato dalla ASD e fatta salva, in ogni caso, la validità dei provvedimenti degli Organi di giustizia federali.

Conservazione della documentazione inerente alla Segnalazione

La ASD Cittadella Hockey archivia la documentazione relativa alla Segnalazione con modalità atte a preservarla nel rispetto della Normativa Privacy e dei requisiti di riservatezza della Segnalazione, del Segnalante e del Segnalato.

5.12. SISTEMA SANZIONATORIO

Il Modello Safeguarding e il Codice di Condotta per la Safeguarding possono considerarsi efficacemente implementati solo se includono un sistema di sanzioni per il mancato rispetto delle misure indicate.

Violazioni sanzionabili

Rappresenta illecito disciplinare e, pertanto, sanzionabile:

- a. qualsiasi forma di abuso, violenza o discriminazione;
- b. la violazione delle disposizioni contenute all'interno del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding;
- c. l'omissione o la violazione, anche singola, di qualsiasi protocollo o prescrizione del MOC Safeguarding;
- d. l'ostacolo ai controlli e l'ingiustificato impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti incaricati dei controlli sulle procedure e sulle decisioni, incluso il Responsabile Safeguarding, e altre azioni finalizzate alla violazione o elusione del sistema di controllo, come la distruzione o l'alterazione della





- documentazione prescritta dal Modello per la Safeguarding.
- e. la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, così come prescritta per le situazioni specifiche di rischio;
 - f. qualsiasi atto di Vittimizzazione Secondaria nei confronti di un Segnalante;
 - g. eventuali abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede, come previsto dalle Linee Guida FISR.

Con specifico riferimento ai dirigenti, costituisce altresì illecito disciplinare:

- a. la mancata formazione e/o il mancato aggiornamento e/o l'omessa comunicazione al personale operante alle proprie dipendenze delle procedure e delle prescrizioni del Modello di Safeguarding;
- b. l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello di Safeguarding da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree specifiche di rischio;
- c. l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello per la Safeguarding.

Il principio di proporzionalità

Nell'irrogazione della sanzione si dovrà rispettare il principio di proporzionalità della sanzione stessa, tenendo in considerazione la natura e la gravità della violazione, il numero di violazioni o qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psico fisiche della vittima).

Sanzioni nei confronti dei dipendenti

I provvedimenti disciplinari dovranno essere comminati in ossequio a quanto previsto dalle procedure dell'Art. 7 della Legge 30 Maggio 1970, n. 300 (il c.d. Statuto dei Lavoratori) e dal CCNL applicabile, oltre che nel rispetto delle procedure ivi stabilite.

Si rappresentano di seguito le sanzioni applicabili:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa di importo nei limiti di legge;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino al massimo consentito dalle leggi applicabili;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.





Sanzioni nei confronti dei dirigenti, tecnici o atleti (sottoposti) con contratto di lavoro subordinato

Qualora la violazione sia commessa da parte di sottoposti si applicheranno, nei confronti degli stessi, le misure sanzionatorie in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro a questi applicabile. Ai sottoposti potranno anche essere revocati gli incarichi, le procure o le deleghe eventualmente conferitegli.

Sanzioni nei confronti di altri soggetti

Nei confronti dei soggetti Destinatari del MOC Safeguarding che non sono legati alla ASD Cittadella Hockey da un rapporto di lavoro di natura dipendente, si applicheranno i rimedi contrattuali e giuridici azionabili.

Quantomeno per i contratti con terzi coinvolti in attività particolarmente a rischio (es. operatori sanitari), si dovrà prevedere apposita clausola risolutiva espressa per le violazioni del MOC Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding, da considerarsi come fattispecie integranti un grave inadempimento contrattuale.

Violazioni da parte dei minori

Quando il soggetto autore dell'infrazione è un minore, prima di proporre la sanzione, quantomeno per le infrazioni più gravi, il Responsabile Safeguarding si confronta con il relativo presidio specifico della Procura FISR.

5.13. ORGANIGRAMMA

La ASD CITTADELLA HOCKEY si articola secondo la seguente struttura organizzativa:

- Presidente: Pierobon Mauro
- Vicepresidente: Fior Giulio
- Segretaria: Pizzato Isabella
- Consigliere: Scremin Matteo
- Consigliere: Frattini Fabrizio
- Responsabile safeguarding: Avv. Mario Giorgio Bergamo
- Coadiutore vicario: Coll. Marco Stabile

5.14. MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Modello per la Safeguarding deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato,





mediante delibera del competente organo amministrativo della ASD, anche su proposta del responsabile Safeguarding, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della ASD;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione delle condotte di abuso, violenza e discriminazione.

La ASD aggiorna il proprio Modello Safeguarding con cadenza almeno quadriennale ai sensi di quanto previsto dall'articolo 4, paragrafo 2 delle Linee Guida FISR, e in ogni caso al verificarsi di mutamenti normativi e/o nella propria struttura organizzativa che abbiano impatto sul Modello Safeguarding.

In ogni caso, come previsto dalle Linee Guida FISR, la Asd deve fare una valutazione annuale delle misure adottate, sviluppando e attuando un piano di azione per risolvere le criticità, ove riscontrate.

6. PIANO DI FORMAZIONE E ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE CONCERNENTE IL MODELLO

6.1. ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE

La asd rende pubblici il Modello per la Safeguarding, il Codice di Condotta per la Safeguarding e i relativi aggiornamenti dandone comunicazione mediante affissione presso la sede e pubblicazione sul sito internet se presente.

La asd, al momento del tesseramento, informa il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del Modello per la Safeguarding, del Codice di Condotta per la Safeguarding nonché del nominativo e dei contatti del Responsabile Safeguarding.

Una copia cartacea viene consegnata a ciascun tesserato all'atto di instaurazione del rapporto con la asd in duplice copia. Una copia dovrà essere sottoscritta dal tesserato come accettazione e archiviata a cura della asd.

Il Modello per la Safeguarding, il Codice di Condotta per la Safeguarding e i relativi aggiornamenti sono inoltre comunicati alla Commissione Federale della FISR responsabile per le politiche di Safeguarding.





6.2. PIANO DI FORMAZIONE

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui alle Linee Guida Flsr e al Modello per la Safeguarding, è fondamentale ai fini dell'effettività del modello stesso ed è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione:

1. della qualifica dei tesserati (allenatori, dirigenti, atleti etc.) e della loro età;
2. del livello di rischio dell'area in cui operano.

La asd, anche tramite il Responsabile Safeguarding, cura la formazione sul Modello per la Safeguarding attraverso l'organizzazione di corsi di formazione personalizzati sulla specifica realtà aziendale, la diffusione di materiale didattico e l'organizzazione di test di valutazione delle conoscenze acquisite.

L'ingiustificata assenza all'attività di formazione da parte dei destinatari della stessa costituisce una violazione dei principi contenuti nel Modello per la Safeguarding nonché nel Codice di Condotta per la Safeguarding e, pertanto, potrà essere sanzionata ai sensi di quanto indicato nel paragrafo sul sistema sanzionatorio.

