

**U.S. PRIMIERO
SAFEGUARDING OFFICER
INCONTRO FORMATIVO 26 marzo 2025**

LINEE GUIDA per Dirigenti, Allenatori e Collaboratori

SAFEGUARDING

=

SALVAGUARDIA

Processo di protezione persone
vulnerabili (minori o adulti)

PROGRAMMA SERATA

1. QUADRO NORMATIVO
2. ADEMPIMENTI SOCIETA' SPORTIVA
3. RESPONSABILE SAFEGUARDING
4. IL CODICE DI CONDOTTA
5. MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO
GENERALE (M.O.G.)
6. CONCLUSIONI

NORMATIVA ORDINAMENTO GIURIDICO

I **Decreti Legislativi n. 36 e 39 del 2021** hanno stabilito la necessità di dotarsi di specifiche linee guida con:

1. previsione dell'OBBLIGO per le società sportive (anche dilettantistiche) della redazione e adozione di:

a) **MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO**
dell'attività sportiva (**M.O.G.**);

b) **CODICE DI CONDOTTA** a tutela dei minori

2. introduzione della figura del **SAFEGUARDING OFFICER** =
Responsabile contro gli abusi – violenze e discriminazioni
sui MINORI

NORME IN AMBITO SPORTIVO

La delibera CONI n. 255 dd. 25.07.2023 ha dettato le regole operative in ambito sportivo, richiamando il dettato normativo di cui sopra non limitate ai minori d'età e prevedendo la nomina:

- a) di un Responsabile contro abusi nominato dalle singole realtà associative (anche ASD)
- b) di un Safeguarding Officer di ogni federazione o Ente di promozione sportiva (CSI, FIGC ecc)

ADEMPIMENTI INCOMBENTI SULL' ASSOCIAZIONE SPORTIVA

1. Predisporre il proprio M.O.G.

N.B. - U.S. Primiero ha adottato le linee guida del **C.S.E.N.** = Centro Sportivo Educativo Nazionale - Ente di Promozione Sportiva fondato nel 1976, riconosciuto dal CONI)

2. Adottare il Codice di condotta (adottato da U.S. Primiero insieme al M.O.G. in data 24.06.2024)

3. Nominare il Safeguarding Officer (Responsabile contro gli abusi – violenze e discriminazioni) nei confronti di minori e non
(per U.S Primiero avv. Paolo Orsega nomina dd. 24.06.2024)

4. Comunicare all'Ente affiliante del quale ha adottato le linee guida (CSEN) nominativo e recapiti del Responsabile e copia del MOG e del Codice di Condotta

- segue -

5. Pubblicizzare con tutti i mezzi più idonei tali documenti ai propri tesserati e collaboratori (sito internet)

6. Fare sottoscrivere il codice di condotta sia ai collaboratori (dipendenti o volontari) dei quali ha l'OBBLIGO di richiedere il casellario giudiziale specifico per l'ambito sportivo, sia ai tesserati

7. Impegnarsi a promuovere la formazione di tutti i suoi componenti (dirigenza e collaboratori a qualsiasi titolo) con la collaborazione e la supervisione del Responsabile contro gli abusi.

8. Adeguare MOG e Codice condotta qualora opportuno o necessario

RESPONSABILE CONTRO GLI ABUSI:

- CHI E'
- COSA DEVE FARE

CHI E'

IL RESPONSABILE SAFEGUARDING DEVE ESSERE SOGGETTO AUTONOMO E POSSIBILMENTE INDIPENDENTE DALLE CARICHE SOCIALI E DA RAPPORTI CON GLI ALLENATORI E I TECNICI.

VIENE SELEZIONATO TRA I SOGGETTI CHE ABBIANO ESPERIENZA NEL SETTORE, COMPETENZE COMUNICATIVE E CAPACITÀ DI GESTIONE DELLE SITUAZIONI DELICATE.

DEVE ESSERE OPPORTUNAMENTE FORMATO E PARTECIPARE AI SEMINARI INFORMATIVI ORGANIZZATI DALLE FEDERAZIONI ALLE QUALI L'ASD È AFFILIATA.



Si attesta che
PAOLO ORSEGA
ha partecipato al corso di formazione
Responsabile Safeguarding ASD/SSD

svoltosi a Via della Conciliazione, 1, dal 28/01/2025 al 06/04/2025 per un totale di 12 ore con una frequenza di partecipazione pari al 100% (Codice Fiscale RSGPLA67B23L329C)


Vittorio Bosio
Presidente nazionale Csi

COSA FA IL SAFEGUARDING OFFICER

HA IL COMPITO DI PREVENIRE E CONTRASTARE OGNI TIPO DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE SUI TESSERATI NONCHÉ DI GARANTIRE LA PROTEZIONE DELL'INTEGRITÀ FISICA E MORALE DEGLI SPORTIVI ED IN GENERALE DI TUTTI I TESSERATI.

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 DOVRA' ANCHE:

- SENSIBILIZZARE I TESSERATI DELL'ASD SULLE QUESTIONI DI SAFEGUARDING
- DEFINIRE E PUBBLICIZZARE I CANALI DI COMUNICAZIONE PER SEGNALARE CASI DI ABUSO O MALTRATTAMENTO
- STABILIRE LE PROCEDURE PER LA REGISTRAZIONE E LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI RICEVUTE
- GARANTIRE LA CONFIDENZIALITÀ E LA RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI TRATTANDO LE INFORMAZIONI SENSIBILI IN MODO RISERVATO E NEL RISPETTO DELLA PRIVACY DELLE PERSONE COINVOLTE
- COLLABORARE CON LE AUTORITÀ COMPETENTI

U.S. PRIMIERO A.S.D.

HA ADOTTATO CON DELIBERA 24.06.2024

❖ MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO
(M.O.G.)

❖ CODICE DI CONDOTTA

IL CODICE DI CONDOTTA

RIVOLTO A

- **Istruttori**
- **tecnici**
- **dirigenti**
- **collaboratori a qualsiasi titolo, livello e qualifica**
- **lavoratori e volontari**

Tutti i soggetti sopra indicati:

- ✓ sono responsabili della crescita dei giovani allievi e tesserati
- ✓ sono impegnati a creare un ambiente positivo, sicuro e stimolante per la pratica sportiva
- ✓ sono chiamati a dare il buon esempio e ad essere un modello per gli allievi affiliati alla ASD
- ✓ sono **obbligati a rispettare il Codice di condotta**, che accettano integralmente dopo averne preso visione.

A TAL FINE SI IMPEGNANO A...

- Garantire 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 od orientamento sessuale
- Mettere al primo posto la sicurezza e il benessere di tutti i tesserati, specie se minori, adottando misure appropriate per prevenire abusi, molestie o qualsiasi forma di danno
- Rispettare i diritti e le opinioni degli altri, fornendo un ambiente in cui ci si senta liberi di esprimere preoccupazioni o segnalare comportamenti inappropriati.

Comportamenti non verbali...

- tenere comportamenti professionali ed appropriati
- evitare qualsiasi forma di contatto fisico inappropriato con gli atleti
- garantire che eventuali comportamenti inappropriati siano tempestivamente interrotti
- propendere verso comportamenti trasparenti e rispettosi.

Obbligo di Formazione

Partecipare a programmi di formazione e sensibilizzazione sulla tutela safeguarding per acquisire competenze e conoscenze necessarie per prevenire e rispondere agli abusi

Essere consapevoli del proprio ruolo e responsabilità

- nel proteggere i tesserati
- segnalando qualsiasi preoccupazione o sospetto di abuso al Responsabile Safeguarding nominato dalla ASD.

**MODELLO ORGANIZZATIVO
E DI CONTROLLO
DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA
(M.O.G.)**

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.

I TECNICI, I DIRIGENTI, I SOCI E TUTTI GLI ALTRI
TESSERATI E TESSERATE SONO TENUTI A
CONOSCERE

- IL M.O.G.
- 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.

PREVENZIONE E GESTIONE DEI RISCHI

Comportamenti rilevanti

ABUSO PSICOLOGICO

Consiste in 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

MOLESTIA SESSUALE

E' qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo:

- osservazioni o allusioni sessualmente esplicite;
- richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale;
- telefonate, messaggi, lettere o altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante

ABUSO SESSUALE

Consiste in 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;
- nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati

NEGLIGENZA

Si verifica con il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, conoscendo uno degli eventi, o comportamento, o condotta 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, o trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato

INCURIA

Consiste nella mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo

ABUSO DI MATRICE RELIGIOSA

Si verifica con 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:

Consistono in qualsiasi **comportamento offensivo e/o aggressivo** che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto

- personalmente
- attraverso i social network
- con altri strumenti di comunicazione
- sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo
- ai danni di uno o più tesserati

⇒ scopo di **esercitare un potere o un dominio sul tesserato**

- segue -

- segue -

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, per mezzo di:

- umiliazioni o 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

COMPORAMENTI DISCRIMINATORI

Consistono in qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su

- Etnia e Colore della pelle
- Caratteristiche fisiche
- Genere
- Status socio economico
- Prestazioni sportive e capacità atletiche
- Religione e convinzioni personali
- Disabilità
- Età
- Orientamento sessuale

ABUSO FISICO

Consiste in 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 un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti (al fine di una migliore performance sportiva)

In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che **favoriscono il consumo di alcol**, di **sostanze** comunque **vietate** da norme vigenti o le **pratiche di doping**

ALCOL E SPORT: UN BINOMIO IMPOSSIBILE

L'ALCOL

HA EFFETTI NEGATIVI SULL'ENERGIA

IMPEDISCE IL RECUPERO OTTIMALE

DISIDRATA L'ORGANISMO

OSTACOLA LA REGOLARE CRESCITA MUSCOLARE

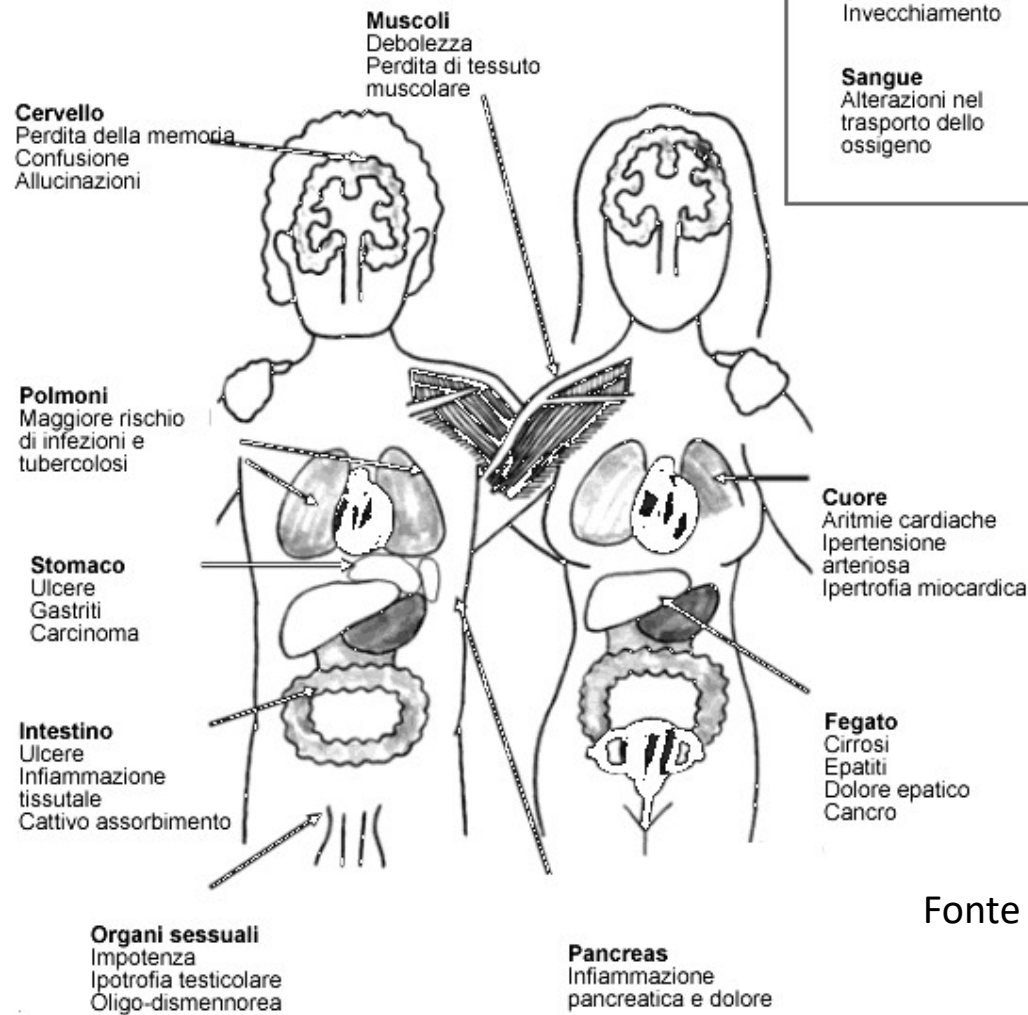
L'alcol non solo aumenta la probabilità di lesioni durante l'allenamento, ma può anche compromettere la crescita muscolare. Questo perché [il consumo di alcolici compromette la sintesi proteica muscolare](#) (MPS), che è necessaria per costruire i muscoli e ripararli dopo l'esercizio.

«Proporre la birra al posto dell'acqua dopo l'attività fisica è scientificamente discutibile e insostenibile per l'ambito sportivo.»

Vi sono esplicite indicazioni sull'inopportunità dell'uso di alcol nelle documentazioni tecniche della Federazione Italiana Gioco Calcio (Figc) e della Federazione Medici Sportivi Italiani (Fmsi)»

(Fonte: Fondazione Veronesi)

I DANNI CAUSATI DALL'ALCOL



Fonte sito: My Personal Trainer

ALCOL E MINORENNI

L'Autorità Garante per l'Infanzia e l'Adolescenza afferma che:

- L'abuso di sostanze alcoliche da parte dei minorenni **non è solo un problema di sanità, ma anche un problema sociale**
- **L'alcol spesso rappresenta la sostanza ponte per condurre all'uso di sostanze stupefacenti.**
- Per questo è importante **informare ed educare**

- **Il consumo di sostanze alcoliche per i minori di anni 18 è VIETATO**
normativamente sanzionato penalmente quando avviene nell'ambito di un
esercizio aperto al pubblico (LOCALE COMMERCIALE – BAR –CHIOSCO) nei casi
 - **di Somministrazione di bevande alcoliche a **minori di 16 anni**: 689 c.p. – illecito penale punito con la reclusione fino ad un anno.**
 - di **Vendita di bevande alcoliche a **maggiori di 16 anni e minori di 18 anni**: L. 189/2012 – illecito amministrativo, punito con sanzione da 250 a 1000,00 euro.**

ATTENZIONE ALLE DIPENDENZE

La società sportiva non può incentivare, tollerare o essere accondiscendente con pratiche diseducative che promuovano il consumo di sostanze nocive alla salute e alla performance sportiva

- nell'ambito delle attività proposte e**
- in tutte le occasioni in cui gli atleti indossino la divisa sociale di rappresentanza.**

SITUAZIONI DELICATE DA GESTIRE

USO DEGLI SPAZI DELL'ASSOCIAZIONE

Presso le strutture in gestione o in uso all'Associazione

- **garantire** l'accesso a genitori o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati.
- **predisporre** misure necessarie a prevenire situazioni di rischio.
- **non consentire** l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori / accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente durante le sessioni di allenamento o di prova
(OK per assistenza ad atleti sotto gli 8 anni di età - disabilità motoria o intellettuale/relazionale)
- **consentire** l'accesso all'infermeria al medico sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara o, in loro assenza, a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa
- **Tenere la porta aperta** e, se possibile, con presenza almeno di un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore...).

TRASFERTE

In caso di pernottamento:

- agli atleti e riservate camere in condivisione con atleti dello stesso genere
- ai tecnici, dirigenti o altri accompagnatori stanze diverse, salvo parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore.

Durante le trasferte di qualsiasi tipo:

- **vigilare** sugli atleti accompagnati, soprattutto se minorenni, garantendo l'integrità fisica e morale degli stessi;
- **evitare** qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.

COSA FARE

In caso di comportamenti lesivi

SEGNALAZIONE DEI COMPORTAMENTI LESIVI

Se necessario tempestiva segnalazione =>

Responsabile Safeguarding tramite:

- comunicazione diretta personale avv. Paolo Orsega
- telefonicamente al n. 0439/762972
- via e-mail a: **salvanguardia@usprimiero.com**
- via posta ordinaria avv. Paolo Orsega – Viale Piave , 7 – Fiera di Primiero

=> N.B. La password di accesso a e-mail è in possesso esclusivamente del Responsabile.

In caso di gravi comportamenti lesivi l'Associazione deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.

Sistema disciplinare adottato dall'ASD

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 (Codice di condotta)
- violazione dolosa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. 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;
- 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 nei confronti del segnalante;
- mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

LE SANZIONI

U.S. PRIMIERO ASD incontro formativo del 26/03/2025

MECCANISMI SANZIONATORI

Le sanzioni sono diversificate in ragione:

- della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e l'Associazione (dipendente o volontario);
- del rilievo e gravità della violazione commessa;
- del ruolo e responsabilità dell'autore.
- del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione;
- dell'eventuale recidiva;
- dell'attività lavorativa svolta dall'interessato, posizione funzionale, gravità del pericolo creato, entità del danno eventualmente creato, presenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti .

1. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI RETRIBUITI

Possono essere comminate le seguenti sanzioni, commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- a. **richiamo verbale** per mancanze lievi;
- b. **ammonizione scritta** nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- c. **risoluzione del contratto** del collaboratore
- d. **radiazione** in caso di collaboratore socio dell'Associazione.

a. RICHIAMO VERBALE
- mancanze lievi -

Violazione, per **mera negligenza** di:

- procedure aziendali;
- 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;
- prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna.

b. AMMONIZIONE SCRITTA

Si adotta nei confronti del collaboratore che risulti

- Recidivo
- Durante il biennio
- Per commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale

Oppure

- violi, per mera negligenza, le regole suddette con rilevanza esterna;

c. RISOLUZIONE DEL CONTRATTO

Si applica nei confronti del collaboratore che:

- **eluda fraudolentemente** le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei seguenti reati previsti dal codice penale :

1. 600-bis (Prostituzione minorile),
2. 600-ter (Pornografia minorile),
3. 600-quater (Detenzione materiale pornografico),
4. 600-quater.1 (pornografia virtuale),
5. 600-quinques (Turismo sessuale minorile),
6. 604-bis (Discriminazione razziale), 604-ter (aggravata),
7. 609-bis (Violenza sessuale), 609-ter (aggravata),
8. 609-quater (Atti sessuali con minorenni),
9. 609-quinques (Corruzione di minore),
10. 609-octies (Violenza sessuale di gruppo),
11. 609-undecies (Adescamento di minore)

- segue -

- Segue -

- **violi i divieti** di cui al Capo II del Titolo I, Libro III del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198 (Pari opportunità di genere);
- **venga condannato** in via definitiva per i reati di cui sopra;
- **violi** il sistema di controllo interno attraverso:
 - sottrazione, distruzione o alterazione di documentazione
 - 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.

2. SANZIONI NEI CONFRONTI DEI VOLONTARI

Nei confronti dei volontari dell'Associazione, possono essere comminate le seguenti sanzioni, 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;
- rescissione del rapporto di volontariato;
- **radiazione** in caso di collaboratore socio dell'Associazione.

Analoghe regole applicate ai collaboratori retribuiti.

IN CONCLUSIONE...

RICHIAMO ALL'ELENCO COMPLETO DEGLI IMPEGNI
CONTENUTI NEL [CODICE DI CONDOTTA 24.06.2024](#)

- SOTTOSCRITTO DA TUTTI -

CHE SI INVITA A RIVEDERE NEI DETTAGLI

Richiamo alla regola del **BUON SENSO**

Come «*capacità di comportarsi con saggezza e senso della misura, attenendosi a criteri di opportunità generalmente condivisi*» (definizione Zingarelli).

GRAZIE

PER LA MOLE DI LAVORO CHE QUOTIDIANAMENTE

FATE

CON PASSIONE

PER LO SPORT

E PER TUTTA LA COMUNITA'