



INCONTRO SENZA BARRIERE ASD

Via C. Grigioni, 1 - 47122 FORLÌ (FC) – P. I. /C.F. 02588420402

www.incontrosenzabarriere.it

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO SAFEGUARDING

ai sensi e per gli effetti dei:

“Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazione sui tesserati” e

“Linee Guida per l’adeguamento alle politiche di Safeguarding”

Approvato dal Consiglio Direttivo
in data 20/11/2024

Revisione:

V.01 – Data di emissione:

Firma _____



INCONTRO SENZA BARRIERE ASD

Via C. Grigioni, 1 - 47122 FORLÌ (FC) – P. I. /C.F. 02588420402

1. IL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO

Il presente “Modello Organizzativo e di Controllo” (di seguito anche MOC) disciplina gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale ovvero per le ragioni di cui al D.Lgs. n. 198/2006 sui Tesserati, specie se minori d’età nell’ambito dell’ASD Incontro Senza Barriere e trova applicazione nei confronti di chiunque partecipi, con qualsiasi funzione o a qualunque titolo, all’attività della stessa.

Il Modello 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 CONI e da eventuali altri organismi cui la Società risulta affiliata e le raccomandazioni dell’Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

1.1. FINALITÀ DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO

Il presente Modello ha l’obiettivo di promuovere una cultura ed un ambiente inclusivo, che assicurino la dignità ed 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 MOC definisce l’insieme dei principi a cui l’Associazione ed i propri tesserati devono uniformarsi, ed in particolare:

- la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati, specie se minori, e garantiscano uguaglianza, equità e rispetto delle diversità;
- la consapevolezza dei Tesserati in ordine ai propri diritti, obblighi e responsabilità;
- l’individuazione e l’attuazione da parte dell’Associazione di adeguate misure, procedure e politiche di Safeguarding;
- la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- l’informazione dei Tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- la partecipazione dei Tesserati alle iniziative organizzate dall’associazione nell’ambito delle politiche di Safeguarding adottate;
- il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o a qualunque titolo all’attività sportiva nell’attuazione delle procedure e politiche di Safeguarding dell’Associazione.

Diritto fondamentale dei Tesserati è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal D.Lgs



INCONTRO SENZA BARRIERE ASD

Via C. Grigioni, 1 - 47122 FORLÌ (FC) – P. I. /C.F. 02588420402

n. 198/2006, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei Tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

Il presente Modello è pubblicato sul sito web dell'Associazione, nonché ad eventuali ulteriori organismi cui l'Associazione risulta affiliata, insieme alla nomina del Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni.

1.2. DESTINATARI

I soggetti tenuti al rispetto del presente documento (anche i "Destinatari") sono:

- a) i Tesserati dell'Associazione;
- b) tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro (a prescindere dalla forma contrattuale, dalla normativa di riferimento o dal fatto di essere o meno tesserati) o volontariato con l'Associazione;
- c) tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con l'Associazione o comunque partecipino alla sua attività (ad es. dirigenti, atleti, tecnici, ecc.);
- d) i genitori e tutori.

1.3. NORME DI CONDOTTA

L' ASD INCONTRO SENZA BARRIERE, condanna fermamente discriminazioni, molestie e abusi in qualsiasi forma e si impegna a prevenire tali comportamenti.

Tutti i "Destinatari" sono tenuti ad uniformare i propri comportamenti ai seguenti principi:

- a) assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona;
- b) riservare ad ogni Tesserato attenzione, impegno, rispetto e dignità, garantendo uguali condizioni senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro;
- c) prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino minorenni;
- d) segnalare senza indugio ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza;
- e) confrontarsi con il "Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni" dell'Associazione (di seguito anche "Responsabile Safeguarding") ove si abbia il sospetto che possano essere poste in essere condotte rilevanti ai sensi del presente documento;



INCONTRO SENZA BARRIERE ASD

Via C. Grigioni, 1 - 47122 FORLÌ (FC) – P. I. /C.F. 02588420402

- f) far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
- g) programmare e gestire l'attività, anche in occasione delle trasferte, individuando soluzioni organizzative e logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati;
- h) prevenire, durante gli allenamenti e in gara, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo;
- i) spiegare in modo chiaro ai fruitori dello spazio in cui si sta svolgendo l'attività sportiva, che gli apprezzamenti, i commenti e le valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva e compresi tra quelli indicati dal presente documento possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona;
- j) favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile;
- k) rendere consapevoli i destinatari dei propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità.

1.4. ANALISI DEL CONTESTO OPERATIVO

L'Associazione ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto operativo e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione di tutte le condotte di abuso, violenza e discriminazione (di seguito "Condotte"). Per Condotte si intendono:

- a) "abuso psicologico", ovvero 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;
- b) "abuso fisico", ovvero qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita.

Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;

- c) "molestia sessuale", ovvero qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale,



INCONTRO SENZA BARRIERE ASD

Via C. Grigioni, 1 - 47122 FORLÌ (FC) – P. I. /C.F. 02588420402

ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;

d) “abuso sessuale”, ovvero 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;

e) “negligenza”, ovvero il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente documento, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;

f) “incuria”, ovvero la mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

g) “abuso di matrice religiosa”, ovvero 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;

h) “bullismo, cyberbullismo”, ovvero 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”, ovvero qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

L’attività preliminare così svolta ha consentito di:

a. individuare le specifiche Situazioni di Rischio: per ciascuna tipologia di condotta di abuso, violenza e discriminazione, sono state individuate le attività e le situazioni in cui è teoricamente possibile la commissione di tali condotte, ed in particolare:

- 1) Gestione ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l’esposizione fisica;
- 2) Viaggi, trasferte e pernottamenti;
- 3) Relazioni personali;
- 4) Gestione seduta allenamento;
- 5) Gestione gara, compresi pre e post;



INCONTRO SENZA BARRIERE ASD

Via C. Grigioni, 1 - 47122 FORLÌ (FC) – P. I. /C.F. 02588420402

- 6) Gestione pubblico in eventi sportivi;
- 7) Salute e sicurezza tesserati;
- 8) Attività correlate.
- b. identificare eventuali prassi e/o procedure di controllo già esistenti: sono state identificate le prassi organizzative/procedure di controllo ragionevolmente idonee a prevenire le condotte considerate, già operanti nelle Situazioni Specifiche di rischio precedentemente individuate (Sistema di Controllo Interno)
- c. identificare le procedure ed i protocolli di prevenzione: sono state individuate le prassi organizzative ed i protocolli di prevenzione che devono essere attuati, per prevenire la commissione delle Condotte.

2. IL RESPONSABILE SAFEGUARDING

È nominato il Responsabile Safeguarding con lo scopo di vigilare sull'efficace funzionamento e osservanza del Modello Safeguarding e del Codice di Condotta per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione. L'Associazione 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 proprio sito internet.

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.

2.1 Nomina e durata della carica

Il Responsabile Safeguarding è nominato dal Consiglio Direttivo e dura in carica 3 (tre) anni. 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 al Consiglio Direttivo per iscritto unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata. La revoca dell'incarico conferito al Responsabile Safeguarding può essere deliberata dal Consiglio Direttivo per giusta causa ed in ogni caso sentito l'interessato.



INCONTRO SENZA BARRIERE ASD

Via C. Grigioni, 1 - 47122 FORLÌ (FC) – P. I. /C.F. 02588420402

2.2 Compiti

Al Responsabile Safeguarding spettano i seguenti compiti:

- attività di monitoraggio: per la verifica dell'idoneità del Modello di Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding e della loro effettività e dell'adeguatezza nel tempo; per la vigilanza sul funzionamento del Modello Safeguarding e del Codice di Condotta e sulla loro osservanza da parte di tutti i Destinatari.
- attività di impulso per l'aggiornamento del Modello Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding: monitora annualmente l'adeguatezza del Modello di Safeguarding e del Codice di Condotta sviluppando e attuando piani di azioni ove siano riscontrate criticità;
- funzione consultiva;
- adozione di provvedimenti di quick – response (risposta rapida);
- 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 Modello Safeguarding o del Codice di Condotta, ne dà comunicazioni al Consiglio Direttivo previa proposizione della sanzione disciplinare da comminare, al fine di attivare il procedimento sanzionatorio;
- collaborazione con le strutture dell'Associazione;
- collaborazione con gli altri organi federali e le autorità esterne.

2.3 Poteri

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati in precedenza 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 in materia di Protezione di 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 dell'Associazione;
- favorire la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.



INCONTRO SENZA BARRIERE ASD

Via C. Grigioni, 1 - 47122 FORLÌ (FC) – P. I. /C.F. 02588420402

2.4 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.

2.5 Trasparenza dell'attività e trasmissione delle informazioni

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.

Il Responsabile Safeguarding deve interfacciarsi con il Consiglio Direttivo per informarlo sullo stato di implementazione del Modello per la Safeguarding e su tutte le questioni rilevanti.

3. IL CODICE DI CONDOTTA E IL MODELLO DI SEGNALAZIONE

In aggiunta al Modello per la Safeguarding la ASD INCONTRO SENZA BARRIERE ha adottato un Codice di Condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, di seguito anche solo "CODICE PER LA SAFEGUARDING" – ALLEGATO A.

Questo Codice è stato elaborato con lo scopo di prevenire molestie, abusi, discriminazioni e violenze di genere, promuovendo il benessere di tutti i soggetti che operano nel contesto dell'Associazione.

Il Codice di Condotta ed i suoi aggiornamenti sono portati a conoscenza di tutti i Destinatari mediante adeguata attività di comunicazione e diffusione (affissione presso la sede e pubblicazione sul sito dell'Associazione) affinché vengano conosciuti ed applicati i valori ed i principi in esso contenuti e si eviti che l'iniziativa individuale possa generare comportamenti non coerenti con il profilo etico che l'Associazione persegue.

I Destinatari del presente Codice di Condotta per la Safeguarding hanno l'obbligo di segnalare ogni violazione dei principi e delle disposizioni in esso contenute utilizzando gli appositi canali messi a disposizione dall'Associazione.

Inoltre, è stato adottato uno specifico MODELLO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI – ALLEGATO B, cui si rimanda espressamente e rappresenta parte integrante del presente Modello.



INCONTRO SENZA BARRIERE ASD

Via C. Grigioni, 1 - 47122 FORLÌ (FC) – P. I. /C.F. 02588420402

4. SISTEMA SANZIONATORIO

4.1. *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 e del Codice di Condotta
- c. l'omissione o la violazione, anche singola, di qualsiasi protocollo o prescrizione del MOC;
- 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 dall'art. 7, comma 1, lett. f) delle Linee Guida FIN.

Con specifico riferimento ai DIRIGENTI, TECNICI 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;
- a. 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;
- b. 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.

4.2. *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).

4.3. *Sanzioni nei confronti di altri soggetti*

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



INCONTRO SENZA BARRIERE ASD

Via C. Grigioni, 1 - 47122 FORLÌ (FC) – P. I. /C.F. 02588420402

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 da considerarsi come fattispecie integranti un grave inadempimento contrattuale.

4.4. 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 presidio specifico della FISDIR.

5. MODIFICHE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Modello per la Safeguarding deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera del Consiglio Direttivo anche su proposta del Responsabile Safeguarding, quando siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività dell'Associazione; 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 Società aggiorna il proprio Modello Safeguarding con cadenza almeno quadriennale ai sensi di quanto previsto delle Linee Guida FISDIR, e in ogni caso al verificarsi di mutamenti normativi e/o nella propria struttura organizzativa che abbiano impatto sul Modello Safeguarding.

In ogni caso, l'Associazione 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

6.1 Attività di comunicazione

L'Associazione 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.

La Società 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.

6.2 Piano di Formazione

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui alle Linee Guida FISDIR 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:

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

L'Associazione, anche tramite il Responsabile Safeguarding, cura la formazione sul Modello per la Safeguarding attraverso l'organizzazione di corsi di formazione e la diffusione di materiale didattico.



INCONTRO SENZA BARRIERE ASD

Via C. Grigioni, 1 - 47122 FORLÌ (FC) – P. I. /C.F. 02588420402

7. *NORMATIVA DI RIFERIMENTO*

- D.lgs. 198/2006
- D.lgs. 39/2021
- Delibera 255 del 25 luglio 2023 del CONI, con cui viene istituito l'Osservatorio permanente per le Politiche di Safeguarding
- Linee Guida

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**".