MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL' ATTIVITA' SPORTIVA EX ART. 16 D.LGS. N. 39/2021

Sommario

1. Premessa....1
2. Finalità....2
3. Diritti e doveri....3
4. Fattispecie di abuso rilevanti....4
5. Misure di prevenzione e di controllo....6
5.1. Trasparenza e pubblicità....6
5.2. Formazione dei lavoratori, collaboratori e volontari....7
5.3 Accesso e uso dei locali....7
5. 4 Trasferte....8
5.5 Supporto psicologico e psico-terapeutico....8
5.6 Certificazione....9
5.7 Obbligo di intervento e segnalazione....9
5.8 Rapporti tra i soggetti coinvolti nella pratica sportiva....9
5.8 Trattamento dei dati personali....10
6. Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni....11
7. Segnalazione dei comportamenti abusivi....12
8. Gestione della segnalazione....12
9. Sanzioni applicabili....13
10. Trattamento dei dati personali del segnalante....13
11. Attività a rischio....14
12.Questionario semestrale....16
13. Valutazione annuale....16

A.S.D. Hockey Club Feltre
Via Pellegrino Da Comirano, 2 - 32032 Feltre (BL)
e-mail: info@feltreghiaccio.it http://www.feltreghiaccio.it
Cod. fisc. 00919040253 P.IVA 00919040253

1. Premessa

1. Il presente Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dalla A.S.D. Hockey Club Feltre, corrente in Salita Pellegrino Da Comirano nr. 2 in Feltre (BL) - (C.F. 00919040253), affiliata alla FISG al nr. 525, in persona del l.r.p.t. Nicola Cassol, come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 nel rispetto sia delle Linee Guida pubblicate dalla Federazione Italiana di Sport sul Ghiaccio, approvate con Delibera Consiglio Federale n.209/2023, sia del Codice Etico approvato dalla FISG con Delibera del Consiglio Federale n. 368 del 2022, nonché dei canoni elaborati dal CONI (ai sensi dell'art. 2 comma 4 Statuto del CONI), in seno alla prima riunione dell'Osservatorio permanente per le politiche di Safeguarding, tenutasi nella giornata di mercoledì 23 agosto 2023, rubricati "I principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione" e contenenti le Linee guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione.

2. Il presente Modello si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della A.S.D. Hockey Club Feltre, indipendente dalla disciplina sportiva praticata.

3. Esso 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 le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding, nonché le eventuali integrazioni delle Linee Guida adottate dalla FISG.

4. Il presente Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è pubblicato sul sito internet dell'A.S.D. Hockey Club Feltre e/o affisso presso la sede della medesima, nonché comunicato al Responsabile delle politiche di Safeguarding (Safeguarding Officer), istituito presso la FISG ai sensi dell'art. 16 delle Linee Guida FISG, in modo tale da garantirne la conoscibilità da parte di tutti i tesserati. 242

2. Finalità

1. Il presente Modello organizzativo e di controllo ha lo scopo di tutelare i minori e di prevenire le molestie, la violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione prevista dal D.Lgs. 198/2006 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

2. In particolare, il presente Modello persegue le seguenti finalità:

a) prevenire e controllare ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata in ogni forma, anche omissiva, o commissiva mediante omissione, e/o modalità, di persona o tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network, blog, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche

b) la promozione dei diritti dei tesserati di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati contro ogni forma di abuso, violenza, disparità di genere o qualunque altra forma di discriminazione;

c) la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi 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;

d) la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;

e) l'individuazione e l'attuazione di adeguate misure, procedure e politiche di *safeguarding,* anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile Federale delle Politiche di *safeguarding*, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati minori;

f) la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;

g) 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;

h) la partecipazione della A.S.D. Hockey Club Feltre e dei tesserati alle iniziative organizzate nell'ambito delle politiche di *safeguarding* adottate;

i) il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di *safeguarding* della A.S.D. Hockey Club Feltre.

3. Diritti e doveri

1. Costituiscono diritti fondamentali dei tesserati:
   a) essere trattati con rispetto e dignità;
   b) essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere, siano essi sessuali, fisici o psicologici che si verifichino in situazioni isolate o in combinazione o che consistano in un incidente singolo o in una serie di incidenti, di persona o online (tra cui, ma non limitatamente, ai social media) e in particolare da qualsiasi forma di abuso di autorità, potere o autorità nei confronti di un'altra persona. L'abuso può anche assumere la forma di negligenza;
   c) essere tutelati anche da ogni altra condizione di discriminazione prevista dal D.Lgs. 198/2006, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettiva, relazionale o sportiva;
   d) il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati da considerare assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.
2. La A.S.D. Hockey Club Feltre persegue il principio di inclusività, garantendo il pari accesso alle attività sportive sia agli atleti normodotati, sia agli atleti con disabilità fisica, nonché a coloro che si trovato in posizione di svantaggio per ragioni economiche e/o familiari.
3. Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati.
4. La A.S.D. Hockey Club Feltre si impegna in particolar modo a prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza o discriminazione nei confronti dei tesserati minorenni. A tal fine è nominato il Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni di cui al seguente art. 6 del presente Modello di prevenzione sportiva.

5. Tutti i lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con gli atleti sono obbligati al rispetto dei suddetti diritti e sono tenuti a partecipare ai corsi formativi organizzati dall'A.S.D. Hockey Club Feltre in materia corretto trattamento degli atleti.

6. È vietato per i tesserati esprimere nelle zone e nei centri riservati ai media (conferenze stampa e interviste; team meeting; canali tradizionali o digitali; social media; prima dell'inizio della competizione etc.) punti di vista indirizzati – direttamente o indirettamente – contro le persone e/o la loro dignità.

7. È vietata ogni forma di ricerca di informazioni o indagine sulle opinioni, i gusti personali e, in generale, sugli aspetti privati dei tesserati.

4. Fattispecie di abuso rilevanti

1. È perseguita qualunque condotta attiva oppure omissiva, che direttamente o direttamente si concretizzi in:

a) l'abuso psicologico;

b) l'abuso fisico;

c) la molestia sessuale;

d) l'abuso sessuale;

e) la negligenza;

f) l'incuria;

g) l'abuso di matrice religiosa;

h) il bullismo, il cyberbullismo:

i) i comportamenti discriminatori.

2. A fini del comma precedente, si intendono:

a) per "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;

b) per “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 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) per “molestia sessuale”, 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, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;

d) per “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;

e) per “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 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) per "incuria", la mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

g) per "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;

h) per "bullismo, 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) per "comportamenti discriminatori", 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.

5. Misure di prevenzione e di controllo

5.1. Trasparenza e pubblicità

1. L'A.S.D. Hockey Club Feltre pubblica sul proprio sito internet e in bacheca il Presente Modello organizzativo e controllo delle attività sportive, nonché del Codice etico per garantire la piena e fruibile accessibilità ai diritti e ai doveri di atleti e istruttori, insieme la conoscenza delle procedure da seguire per effettuare le segnalazioni di abuso.

2. L'A.S.D. Hockey Club Feltre comunica tempestivamente l'adozione del Modello di organizzazione e controllo delle attività sportive al Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni e al Responsabile federale delle politiche di safeguarding.

3. L'A.S.D. Hockey Club Feltre comunica ogni informazione rilevante al Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni, al Responsabile federale delle politiche di safeguarding, nonché all'Ufficio della Procura Federale competente.

5.2. Formazione dei lavoratori, collaboratori e volontari

1. La A.S.D. Hockey Club Feltre organizza corsi periodici di formazione rivolti a tutti i lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con gli atleti.

2. Tutti i soggetti di cui al periodo precedente sono obbligati a partecipare agli incontri formativi organizzati dalla A.S.D. Hockey Club Feltre e ai corsi di aggiornamento annuali previsti dall'Ente di affiliazione in materia di safeguarding, con l'obbligo di giustificare la loro, eventuale, assenza.

3. Sono oggetto di formazione le seguenti materie: diritti e doveri di atleti e di istruttori; i rapporti con gli atleti, in particolar modo se minorenni; i segnali di riconoscimento di situazioni di abuso o di difficoltà psichica di cui gli atleti potrebbero essere vittima.

5.3 Accesso e uso dei locali

1. L'accesso al PalaFeltre, palaghiaccio sito in Loc. Bosco Drio le Rive n.2, 32032 Feltre (BL) durante allenamenti e sessioni prova dei tesserati minori è sempre garantito a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati.

2. Durante le sessioni di allenamento è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete della A.S.D. Hockey Club Feltre.

3. I tecnici possono entrare negli spogliatoi dedicati agli atleti solo per motivi strettamente connessi alla pratica sportiva.

4. Durante le sedute di allenamento miste sono garantiti spogliatoi separati per gli atleti di sesso differente.

5. Durante le sessioni di allenamento non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e comunque

solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate minori di età o con disabilità motoria o intellettivo/relazionale.

6. Durante le sessioni di allenamento o di prova agli atleti e ai tecnici sono attribuiti spogliatoi distinti e autonomi.

7. In caso di necessità, fermo restando il tempestivo allertamento del servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito 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. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).

5. 4 Trasferte

1. In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione, con atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore.

2. Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.

3. Durante le trasferte in cui partecipano sia atleti di sesso maschile, sia atleti di sesso femminile è garantita la distribuzione delle stanze in base al sesso di appartenenza e gli accompagnatori sono obbligati a vigilare sul rispetto dell'assegnazione delle stanze.

5.5 Supporto psicologico e psico-terapeutico

1. La A.S.D. Hockey Club Feltre garantisce la pianificazione e la programmazione di incontri di gruppo con psicologi o psico-terapeuti per gli atleti e per tutti i lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con gli atleti.

2. In alternativa o in aggiunta alle sedute di gruppo, la A.S.D. Hockey Club Feltre mette a disposizione degli atleti e di tutti i lavoratori di cui al comma precedente i contatti di un professionista per poter ricevere assistenza psicologica o psico-terapeutica, nel rispetto del principio di riservatezza.

3. La A.S.D. Hockey Club Feltre garantisce l'organizzazione e pianificazione di incontri con professionisti (psicologi e/o psico-terapeuti) in materia di disturbi alimentari negli sportivi, anche sulla base di specifiche convenzioni stipulate dall'Ente di affiliazione.

5.6 Certificazione

1. Prima di instaurare un rapporto di lavoro o di collaborazione con allenatori, tecnici, dipendenti, medici e altri soggetti a contatto con gli atleti minorenni, l'A.S.D. Hockey Club Feltre acquisisce il certificato del casellario giudiziario e/o qualunque altra documentazione idonea ad accertare i carichi pendenti così come disposto dall'art. 25 bis D.P.R. n. 313/2002 e dall'art. 2 del D.lgs. n. 39/2014.

2. L'assenza della suddetta documentazione impedisce la conclusione di qualunque rapporto lavorativo tra A.S.D. Hockey Club Feltre e allenatori, tecnici, dipendenti, medici e altri soggetti a contatto con gli atleti minorenni.

5.7 Obbligo di intervento e segnalazione

1. Gli allenatori, i tecnici, i dipendenti, i medici sportivi e gli operatori sanitari che riscontrino i segni e/o gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi devono attivare senza indugio la procedura di segnalazione di cui all'art. 7 del presente Modello, informandone il Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni di cui all'art. 6 e il Responsabile federale delle politiche di safeguarding.

5.8 Rapporti tra i soggetti coinvolti nella pratica sportiva

1. L'A.S.D. Hockey Club Feltre favorisce le relazioni e il confronto tra atleti, tecnici, personale di supporto, esercenti la responsabilità genitoriale o chi si occupa della cura dei minori, anche organizzando incontri periodici di confronto allo scopo di instaurare rapporti di collaborazione rispettosi dei diritti e ella dignità dei soggetti coinvolti.

2. Durante le sessioni di dialogo e confronto tra i soggetti che a diverso titolo sono coinvolti nell'attività sportiva è possibile discutere di eventi e/o di dinamiche che potrebbero risultare dannose

per la salute fisica e psichica degli atleti allo scopo di individuare soluzioni comuni.

3. Qualunque soggetto indicato nel comma primo del presente articolo può prendere l'iniziativa chiedendo la fissazione di un incontro con coloro che sono coinvolti nell'attività sportiva e individuando l'oggetto della discussione.

5.8 Trattamento dei dati personali

1. A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci dell'Associazione all'atto dell'iscrizione/tesseramento, e comunque ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali, deve essere sottoposta l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).

2. I dati personali raccolti devono essere gestiti e trattati secondo i principi di liceità, correttezza, trasparenza, limitazione delle finalità, minimizzazione, esattezza, limitazione delle conservazione, integrità e riservatezza.

3. In particolare, le categorie particolari di dati personali (quali l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona) possono essere trattate solo previo libero ed esplicito consenso dell'interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.

4. L'Associazione, fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione/tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati prodotte durante le sessioni di allenamento e gara, ma non è consentita produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati.

5. La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dall'Associazione contenente dati personali dei tesserati, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati.

6. Tutte le persone autorizzate al trattamento dei dati personali devono essere adeguatamente formate e devono mettere in atto tutti i comportamenti e le procedure necessarie alla tutela dei dati personali degli interessati, soprattutto di quelli rientranti nelle categorie particolari di dati personali.

Ogni richiesta dell'interessato colta ad esercitare i diritti di accesso, cancellazione, rettifica, integrazione e le segnalazioni di eventuali violazioni della sicurezza dei dati personali può essere inoltrata all'indirizzo email hockeyfeltre@gmail.com

6. Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni

1. La A.S.D. Hockey Club Feltre nomina un Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati, soprattutto di quelli minorenni, nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D. Lgs. 36/2021.
2. Il Responsabile non deve aver conseguito condanne penali e, prima della formalizzazione della nomina e la A.S.D. Hockey Club Feltre deve acquisire il certificato del casellario giudiziale ai sensi dell'art. 25 bis del D.P.R. n. 313/2002 e del D.lgs. n. 39/2014.
3. Il Responsabile non deve aver subito procedimenti disciplinari per abuso, violenza o discriminazione su atleti o altri lavoratori sportivi.
4. Il Responsabile è dotato di autonomia e indipendenza rispetto all'organizzazione sociale.
5. Il Responsabile deve avere esperienza e competenza nel settore sportivo e nella tutela del minore, garantendo la massima professionalità nell'adempimento dei propri compiti.
6. La nomina del Responsabile è senza indugio pubblicata sulla homepage dell'Affiliata o affissa presso la sede della medesima nonché comunicata al Responsabile federale delle politiche di Safeguarding in sede di affiliazione/riaffiliazione.
7. La nomina ha durata quadriennale.
8. Il Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni ha l'obbligo di partecipare ai corsi di formazione e ai seminari informativi organizzati dalla FISG.
9. Il Responsabile, favorendo la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva, ha potere di:
   a) accedere alle strutture sportive laddove lo ritenga necessario;
   b) effettuare audizioni di atleti, istruttori, personale medico e di chiunque entri a contatto con gli atleti;

c) effettuare ispezioni senza preavviso.

7. Segnalazione dei comportamenti abusivi

1. La segnalazione può essere effettuata:

a) oralmente, recandosi presso gli uffici del Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni sito in Feltre (BL), Via Monte Cauriol nr. 1 c/o Studio Legale avv. Patrizia Zannini previo appuntamento telefonico al numero 0439/886000;

b) inoltrando una e-mail all'indirizzo zanninipatrizia84@gmail.com;

c) inoltrando una raccomandata all'indirizzo avv. Patrizia Zannini, via Monte Cauriol nr. 1 - 32032 Feltre (BL);

d) in forma anonima inoltrando una raccomandata priva di mittente e sottoscrizione all'indirizzo avv. Patrizia Zannini, via Monte Cauriol nr. 1 - 32032 Feltre (BL).

2. Nel caso di una denuncia che coinvolga un minore come presunta vittima, i genitori o il tutore legale del minore devono essere tempestivamente informati, a condizione che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza di tale minore.

3. L'A.S.D. Hockey Club Feltre tutela tutti coloro che effettuano in buona fede una segnalazione, tra cui:

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

8. Gestione della segnalazione

1. La procedura di segnalazione si compone delle seguenti fasi:

a) segnalazione;
b) registrazione della segnalazione in un apposito registro conservato dal Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni;
c) istruttoria della segnalazione;

d) risoluzione della segnalazione e comunicazione delle risultanze alla ASD/SSD e, laddove ne ricorrano i presupposti, agli Organi di giustizia sportiva.

2. Dopo aver ricevuto la segnalazione il Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni è chiamato ad accertare la veridicità dei fatti riportati dal segnalante e ad ascoltare tutte le parti coinvolte, redigendo apposito verbale.

3. Laddove ne sussistano i presupposti il Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni deve anche comunicare la segnalazione al Responsabile federale delle politiche di Safeguarding, nonché agli organi di giustizia sportiva.

4. Nelle ipotesi in cui siano stati segnalati eventi estremamente gravi e sussistano evidenti prove a loro supporto l'A.S.D. Hockey Club Feltre può adottare misure cautelari di carattere sospensivo.

5. La procedura di segnalazione è pubblicata sul sito internet dell'A.S.D. Hockey Club Feltre e/o affissa in bacheca per la piena conoscibilità di tesserati, dagli istruttori e di tutti gli altri soggetti che operano a stretto contatto con gli atleti.

9. Sanzioni applicabili

1. Si applica la procedura prevista dai regolamenti FISG per gli illeciti disciplinari nel caso in cui venga accertata la commissione di condotte abusive, discriminatorie e violente a danno degli atleti oppure dei lavoratori e dei collaboratori, informando il Procuratore Federale ove necessario.

2. Nel caso di accertamento di illeciti disciplinari saranno comminate le sanzioni previste dal regolamento FISG, nonché le misure endoassociative previste dallo statuto dell'ASD/SSD secondo il principio di proporzionalità.

3. Sono altresì sanzionabili coloro che abbiamo effettuato dolosamente una segnalazione consapevoli della sua falsità e con lo scopo di ledere altri.

10. Trattamento dei dati personali del segnalante

1. L'A.S.D. Hockey Club Feltre garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e il contenuto della segnalazione medesima, nel rispetto dei principi descritti nel Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR) e del D.Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati).

2. I dati personali contenuti nella segnalazione verranno conservati per un periodo massimo di 5 anni decorrente dalla conclusione del procedimento volto ad accertare la veridicità della segnalazione. Dopo tale termine i dati verranno cancellati oppure resi anonimi.

11. Attività a rischio

1. Sono considerate soggette a rischio di abusi, discriminazioni e violenza, così come descritti nell'art. 4, i seguenti situazioni:
   a) ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica (come spogliatoi, docce, etc.);
   b) la gestione degli accessi presso i locali dell'affiliato;
   c) viaggi, trasferte e pernotti;
   d) trattamenti e prestazioni sanitarie (e.g. fisioterapia, visite medico-sportive, etc.) che comportino necessari contatti fisici tra tesserati, soprattutto se minori e altri soggetti;
   e) manifestazioni sportive di qualsiasi livello e la loro gestione.
   f) la selezione degli operatori sportivi;
   g) la gestione delle attività sportive degli atleti minori di età;
   h) le attività di comunicazione dell'affiliato;
   i) le sponsorizzazioni e le attività di marketing e pubblicitarie;
   j) i rapporti con i media.
2. Il rischio di verificazione di fenomeni abusivi, violenti e discriminatori può essere classificato in:
   a) NULLA: la fattispecie di abuso, violenza, discriminazione non è configurabile
   b) BASSA: l'attività è ben controllata e/o le attività dove si configurano le fattispecie di abuso/discriminazione/violenza sono rare;
   c) MEDIA: l'organizzazione ha minimi strumenti di controllo per il monitoraggio delle attività ovvero l'attività è ben controllata ma le fattispecie di reato potenziali sono frequenti;
   d) ELEVATA: l'organizzazione ha insufficienti strumenti di controllo per il monitoraggio delle attività.

3. Nell'attribuzione della probabilità si tiene conto, come grado e/o fattore di controllo dei processi aziendali, tra gli altri:

a) Cause organizzative/procedurali, come lacune o insufficienze nel sistema organizzativo - gestionale

b) Mancanza o insufficienza di un sistema di controlli interni preventivi, ovvero mancanza di controlli;

c) Problemi di comunicazione interna delle procedure o delle regole ovvero mancanza di informazione sulle procedure;

d) Difficoltà di individuare i responsabili di singole operazioni, nonché assenza di registrazione delle stesse;

e) Eventuale negligenza dei dipendenti/collaboratori;

4. Nella tabella che segue è individuato il grado di rischio per ogni attività abusiva, violenta o discriminatoria di cui all'art. 4 del presente Modello:

ATTIVITÀ ABUSIVA-VIOLENTA-DISCRIMINATORIA	NULLO	BASSO	MEDIO	ELEVATO
abuso psicologico		x		
abuso fisico		x		
molestia sessuale		x		
abuso sessuale		x		
negligenza		x		
incuria		x		
abuso di matrice religiosa		x		
bullismo		x		
cyberbullismo		x		
comportamenti discriminatori		x		

5. *IPOTESI DI GIUDIZIO: La predominanza del basso rischio è determinata: dall'organizzazione di corsi di formazione per coloro che sono a stretto contatto con gli atleti; dall'organizzazione di incontri psicoterapeutici o dalla messa a disposizione dei contatti di psicologi o psicoterapeuti a cui possono rivolgersi gli atleti anche individualmente; dal costante controllo richiesto agli istruttori; dalla separazione degli spogliatoi; dai controlli durante le trasferte e dalla separazione delle stanze tra atleti di sesso differente e tra atleti e istruttori*.

12.Questionario semestrale

1. Ogni sei mesi ai tecnici, al personale di supporto e a tutti coloro che per qualunque ragione entrano in contatto con gli atleti in modo continuativo è sottoposto un questionario in cui verrà chiesto loro di dichiarare l'eventuale commissione di comportamenti abusivi, violenti o discriminatori oppure la conoscenza di tali condotte commesse dagli altri soggetti coinvolti nella pratica sportiva.

13. Valutazione annuale

1. La A.S.D. Hockey Club Feltre redige annualmente una valutazione delle attività preventive e di controllo effettuate durante l'anno precedente, indicando attività di formazione svolta, grado di partecipazione degli istruttori e di tutti i collaboratori, eventuali procedimenti di segnalazioni di abusi/violenze/discriminazioni iniziati e loro esito, sanzioni adottate, misure correttive, piani di azione adottati per risolvere criticità e piani programmatici.
2. La valutazione verrà pubblicata sul sito della A.S.D. Hockey Club Feltre oppure resa accessibile a chi ne faccia richiesta.

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

1. Premessa

Il presente Codice di condotta è rivolto agli atleti, ai tesserati, agli allenatori, ai dirigenti, ai collaboratori che a qualsiasi titolo, livello e qualifica prestano la propria attività presso l'A.S.D. Hockey Club Feltre, corrente in Salita Pellegrino Da Comirano nr. 2 in Feltre (BL) - (C.F. 00919040253), affiliata alla FISG al nr. 525, in persona del l.r.p.t. Nicola Cassol

I soggetti sopra indicati hanno l'obbligo di attenersi alle prescrizioni contenute nel Codice di condotta, che accettano integralmente dopo averne preso visione.

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 è parte integrante del Modello organizzativo e controllo delle attività sportive di cui costituisce un imprescindibile allegato.

Il Codice di condotta 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 le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding, nonché le eventuali integrazioni delle Linee Guida adottate dalla FISG.

Il presente Codice di Condotta è pubblicato sul sito internet dell'A.S.D. Hockey Club Feltre e/o affisso presso la sede della medesima, nonché comunicato al Responsabile delle politiche di Safeguarding (Safeguarding Officer), istituito presso la FISG ai sensi dell'art. 16 delle Linee Guida FISG, in modo tale da garantirne la conoscibilità da parte di tutti i tesserati.

2. Finalità

Il presente Codice di condotta è finalizzato:

a) al rispetto dei principi di lealtà, probità e correttezza;
b) all'educazione, alla formazione e allo svolgimento di una pratica sportiva sana;
c) alla piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;

d) alla creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo che garantisca la dignità, l'uguaglianza, l'equità e il rispetto dei diritti dei tesserati, in particolare se minori;
e) alla valorizzazione delle diversità;
f) alla promozione del pieno sviluppo della persona-atleta, in particolare se minore;
g) alla promozione da parte di dirigenti e tecnici al benessere dell'atleta;
h) alla effettiva partecipazione di tutti i tesserati all'attività sportiva secondo le rispettive aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
i) alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
j) alla la rimozione degli ostacoli che impediscano la promozione del benessere dell'atleta, in particolare se minore, e dello sviluppo psico-fisico dello stesso secondo le relative aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
k) alla la rimozione degli ostacoli che impediscano la partecipazione dell'atleta alle attività, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettiva, relazionale o sportiva.

3. Doveri e obblighi dei tesserati

I tesserati sono obbligati a:

a) comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntate al rispetto nei confronti degli altri tesserati;
b) astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
c) garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
d) impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri tesserati nei percorsi educativi e formativi;
e) impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;

f) instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero loro delegati;
g) prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
h) affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
i) collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
j) segnalare senza indugio al Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni tutte le situazioni, anche potenziali, che espongano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

4. Doveri e obblighi dei dirigenti sportivi e tecnici

I dirigenti sportivi e i tecnici sono obbligati a:

a) agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
b) astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, specie se minori;
c) contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati, in particolare se minori;
d) evitare ogni contatto fisico non necessario con i tesserati, in particolare se minori;
e) promuovere un rapporto tra tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
f) astenersi dal creare situazioni di intimità con il tesserato minore;
g) porre in essere, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
h) comunicare e condividere con il tesserato minore gli obiettivi educativi e formativi, illustrando le modalità con cui si intendono perseguire tali obiettivi e coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;

i) astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il tesserato minore, anche mediante *social network*;

j) interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile federale delle politiche di safeguarding;

k) impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;

l) segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;

m) dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse;

n) sostenere i valori dello sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei tesserati;

o) conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità sulle politiche di safeguarding, sulle misure di prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni, nonché sulle più moderne metodologie di formazione e comunicazione in ambito sportivo;

p) astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei tesserati minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero da loro delegati;

q) segnalare senza indugio al Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni le situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

5. Diritti, doveri o obblighi degli atleti

Gli atleti sono obbligati a:

a) rispettare il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;

b) comunicare le proprie aspirazioni ai dirigenti sportivi e ai tecnici e valutare in spirito di collaborazione le proposte circa gli obiettivi educativi e formativi e le modalità di raggiungimento di tali obiettivi, anche con il supporto di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dei soggetti cui è affidata la loro cura, eventualmente confrontandosi con gli altri atleti;

c) comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;
d) prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;
e) rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;
f) rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;
g) mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
h) riferire qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero ai loro delegati;
i) evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
j) astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difformi a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati, nonché al Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni;
k) segnalare senza indugio al Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni, anche potenziali, che espongano sé o altri a pericolo o pregiudizio.

6. Tutele e sanzioni disciplinari

Ogni presunta violazione del Codice di condotta deve essere segnalata e verificata secondo quanto stabilito dal Modello organizzativo e controllo adottato dall'A.S.D. Hockey Club Feltre.

Nel caso in cui dovessero essere accertate condotte violative del Codice di condotta si applicherebbero le sanzioni previste dall'art. 9 del Modello organizzativo e controllo delle attività sportive, compresa la sospensione cautelare dalle attività sportive.

Laddove ne sussistono i presupposti verrà tempestivamente informato l'Ufficio della Procura Federale.

Inoltre, per qualsiasi violazione del presente Codice Etico da parte dei soggetti a cui è rivolto, è fatto salvo il diritto e la facoltà del Procuratore federale e della stessa Federazione di rimettersi integralmente, per quanto concerne il profilo sanzionatorio dei soggetti sportivi tesserati, alle decisioni degli Organi di Giustizia sportiva competenti.

7. Selezione degli operatori

I lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con gli atleti devono produrre l'intera documentazione richiesta dalla A.S.D. Hockey Club Feltre prima di poter instaurare con la stessa un rapporto di lavoro o di collaborazione. Il rifiuto di produrre le certificazioni richieste impedisce la nascita del rapporto stesso.

L'A.S.D. Hockey Club Feltre acquisisce il certificato del casellario giudiziario prima di instaurare un rapporto di lavoro o di collaborazione con coloro che sono coinvolti nell'attività sportiva a qualunque titolo.

La A.S.D. Hockey Club Feltre ha il potere di controllare periodicamente il possesso dei requisiti e delle certificazioni richieste anche durante l'esecuzione del contratto di lavoro o di collaborazione.

È causa ostativa alla conclusione oppure alla prosecuzione del rapporto di lavoro aver ricevuto una condanna penale.

8. Formazione

I lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con gli atleti devono partecipare ai corsi di formazione previsti dall'art. 5.2 e 5.5. Del Modello organizzativo e controllo dell'attività sportiva.

9. Conflitto di interesse e incompatibilità

Allo scopo di evitare conflitti di interesse è vietato il cumulo di più funzioni in capo al medesimo soggetto. Sono sempre incompatibili le seguenti funzioni:

a) Responsabile delle politiche di Safeguarding (Safeguarding Officer), istituito presso la FISG;
b) Allenatori, tecnici e tutti coloro che hanno rapporti continuativi con gli atleti;
c) Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni.

I destinatari del presente Codice etico sono tenuti a prevenire situazioni, anche solo apparenti, di conflitto con l'interesse sportivo, in cui possano essere coinvolti interessi personali o di persone ad essi collegate.

Nel caso in cui sussistano gravi ragioni di convenienza e di opportunità, parimenti in ogni altro caso in cui il compimento di un'azione o di un comportamento possa compromettere il rispetto del principio di imparzialità ed indipendenza, è necessario astenersi.

Pertanto, i destinatari del presente Codice Etico devono:

a) rivelare tempestivamente un interesse personale in qualsiasi situazione che possa ragionevolmente essere considerata coinvolta in un conflitto di interesse;

b) astenersi dal prendere o influenzare decisioni che comportino un guadagno personale o familiare o una vasta popolarità;

c) astenersi dal fornire favori ingiustificati a terze parti o associati o tesserati.

Sono fatte salve specifiche discipline di incompatibilità e gestione del conflitto di interessi eventualmente previste per Giudici, Tecnici e Ufficiali di gara secondo le singole Policy adottate per ciascuna disciplina cui si fa espresso rinvio.

10. Riservatezza e trattamento dei dati personali

L'A.S.D. Hockey Club Feltre garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante di violazioni del Codice di Condotta e il contenuto della segnalazione medesima, nel rispetto dei principi descritti dal Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR) e dal D.Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati).

I dati personali contenuti nella segnalazione verranno conservati per un periodo massimo di 5 anni decorrente dalla conclusione del procedimento volto ad accertare la veridicità della segnalazione così come previsto dall'art. 10 del Modello organizzativo e controllo delle attività sportive.

MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI EPISODI DI MOLESTIE ED ABUSI

Dati del segnalante

Nome_____ Cognome_____, nato a _____ (__), il _____ e residente in _____(__), via_____

Ruolo (Dirigente, atleta, allenatore, o altro)_____

recapito telefonico_____ e-mail_____

PEC_____

Dati della persona che si ritiene abbia subito molestia o abuso (nel caso diverso dal segnalante)

Nome_____ Cognome_____, nato a _____ (__), il _____ e residente in _____(__), via_____

Ruolo (Dirigente, atleta, allenatore, o altro)_____

Disabilità/certificazioni DSA/DHD etc... Sì_____ No_____

recapito telefonico_____ e-mail_____

PEC_____

ATTENZIONE: se il soggetto per il quale si inoltra la segnalazione è minorenne, indicare nome e cognome del/dei genitore/i o esercente/i responsabilità genitoriale unitamente ai relativi recapiti.

Nome e cognome genitore/i o esercente/i responsabilità genitoriale:

_____

Indirizzo

_____

recapito telefonico

_____

e-mail e/o PEC

_____

_____

Il/i genitore/i o l'esercente responsabilità genitoriale è/sono stato/stati informato/i dell'accaduto? In caso positivo che tipo di azioni hanno inteso intraprendere?

_____

_____

A.S.D. Hockey Club Feltre
Via Pellegrino Da Comirano, 2 - 32032 Feltre (BL)
e-mail: info@feltreghiaccio.it http://www.feltreghiaccio.it
Cod. fisc. 00919040253 P.IVA 00919040253

_____

_____

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

_____

_____

_____

_____

Se si sta segnalando quanto riferito da un'altra persona indicare i riferimenti della persona che è a conoscenza del fatto:

Nome_____ Cognome_____, nato a _____ (__), il _____ e residente in _____(__), via_____

Ruolo (Dirigente, atleta, allenatore, o altro)_____

recapito telefonico_____ e-mail_____

PEC_____

Dettagli del fatto/i o dell'episodio

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Fornire i dati di eventuali testimoni che hanno assistito al fatto e i loro recapiti se conosciuti (indirizzo, recapito telefonico, e-mail, pec ecc.)

Luogo e data,_____

Firma

_____

A.S.D. Hockey Club Feltre
Via Pellegrino Da Comirano, 2 - 32032 Feltre (BL)
e-mail: info@feltreghiaccio.it http://www.feltreghiaccio.it
Cod. fisc. 00919040253 P.IVA 00919040253

VADEMECUM PROCEDURA SEGNALAZIONE DI MOLESTIE ED ABUSI

Segnalazione dei comportamenti abusivi

1. La segnalazione può essere effettuata:

a) oralmente, recandosi presso gli uffici del Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni sito in Feltre (BL), Via Monte Cauriol nr. 1 c/o Studio Legale avv. Patrizia Zannini previo appuntamento telefonico al numero 0439/886000;

b) inoltrando una e-mail all'indirizzo zanninipatrizia84@gmail.com;

c) inoltrando una raccomandata all'indirizzo avv. Patrizia Zannini, via Monte Cauriol nr. 1 - 32032 Feltre (BL);

d) in forma anonima inoltrando una raccomandata priva di mittente e sottoscrizione all'indirizzo avv. Patrizia Zannini, via Monte Cauriol nr. 1 - 32032 Feltre (BL).

2. Nel caso di una denuncia che coinvolga un minore come presunta vittima, i genitori o il tutore legale del minore devono essere tempestivamente informati, a condizione che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza di tale minore.

3. L'A.S.D. Hockey Club Feltre tutela tutti coloro che effettuano in buona fede una segnalazione, tra cui chi:

a) presenta una denuncia o una segnalazione;
b) manifesta l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
c) assistita o sostenga un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
d) renda testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
e) intraprende qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding.

Gestione della segnalazione

1. La procedura di segnalazione si compone delle seguenti fasi:

a) segnalazione;
b) registrazione della segnalazione in un apposito registro conservato dal Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni;
c) istruttoria della segnalazione;
d) risoluzione della segnalazione e comunicazione delle risultanze alla ASD Hockey Club Feltre e, laddove ne ricorrano i presupposti, agli Organi di giustizia sportiva.

2. Dopo aver ricevuto la segnalazione il Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni è chiamato ad accertare la veridicità dei fatti riportati dal segnalante e ad ascoltare tutte le parti coinvolte, redigendo apposito verbale.

3. Laddove ne sussistano i presupposti il Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni deve anche comunicare la segnalazione al Responsabile federale delle politiche di Safeguarding, nonché agli organi di giustizia sportiva.

4. Nelle ipotesi in cui siano stati segnalati eventi estremamente gravi e sussistano evidenti prove a loro supporto l'A.S.D. Hockey Club Feltre può adottare misure cautelari di carattere sospensivo.

5. La procedura di segnalazione è pubblicata sul sito internet dell'A.S.D. Hockey Club Feltre e affissa in bacheca per la piena conoscibilità di tesserati, dagli istruttori e di tutti gli altri soggetti che operano a stretto contatto con gli atleti.

Sanzioni applicabili

1. Si applica la procedura prevista dai regolamenti FISG per gli illeciti disciplinari nel caso in cui venga accertata la commissione di condotte abusive, discriminatorie e violente a danno degli atleti oppure dei lavoratori e dei collaboratori, informando il Procuratore Federale ove necessario.

2. Nel caso di accertamento di illeciti disciplinari saranno comminate le sanzioni previste dal regolamento FISG, nonché le misure endoassociative previste dallo statuto dell'ASD Hockey Club Feltre secondo il principio di proporzionalità.

3. Sono altresì sanzionabili coloro che abbiamo effettuato dolosamente una segnalazione consapevoli della sua falsità e con lo scopo di ledere altri.

Trattamento dei dati personali del segnalante

1. L'A.S.D. Hockey Club Feltre garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e il contenuto della segnalazione medesima, nel rispetto dei principi descritti nel Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR) e del D.Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati).

2. I dati personali contenuti nella segnalazione verranno conservati per un periodo massimo di 5 anni decorrente dalla conclusione del procedimento volto ad accertare la veridicità della segnalazione. Dopo tale termine i dati verranno cancellati oppure resi anonimi.