



**FIDUKAM**  
VENETO

**Safeguarding nello sport :  
regole formali o strumento efficace per uno  
sport sicuro e inclusivo?**

**evento on line , 17 settembre 2025**

Biancamaria Stivanello – avvocato in Padova



## IL CAMPIONE:

1.446 atleti italiani di età compresa tra i 18 e i 30 anni  
che hanno praticato sport nella minore età

RACCOLTA DATI ANNO 2023

Il **38,6%** dichiara di aver subito maltrattamenti o  
vessazioni prima dei 18 anni di cui:

- ☐ **30,4% violenza psicologica** (umiliazioni, insulti, critiche, vessazioni)
- ☐ **18.6% violenza fisica** (aggressioni, punizioni con esercizi, obbligo a gareggiare nonostante infortuni)
- ☐ **14,5% negligenza** (mancato supporto, scarso controllo)
- ☐ **10,3% violenza sessuale senza contatto fisico** (**molestie sessuali**, con commenti erotici e osceni)
- ☐ **9,6% violenza sessuale con contatto fisico**



## GLI AUTORI

31,1% allenatori/allenatrici

33,1% compagni di squadra

14,7% altro personale

8,4% adulti che non si conoscono

8,1 % adulti conosciuti

## I LUOGHI

62,5% dentro/in prossimità dell'impianto sportivo (con prevalenza di violenza psicologica 67,9%)

25,8% spogliatoi e docce

7,3% sale per trattamenti medici

7,2% auto

7,7% abitazioni private



## SEGNALAZIONI E RICHIESTE DI AIUTO

55,9% delle vittime non ha chiesto né ricevuto aiuto (la percentuale sale a 62,3% tra le donne)

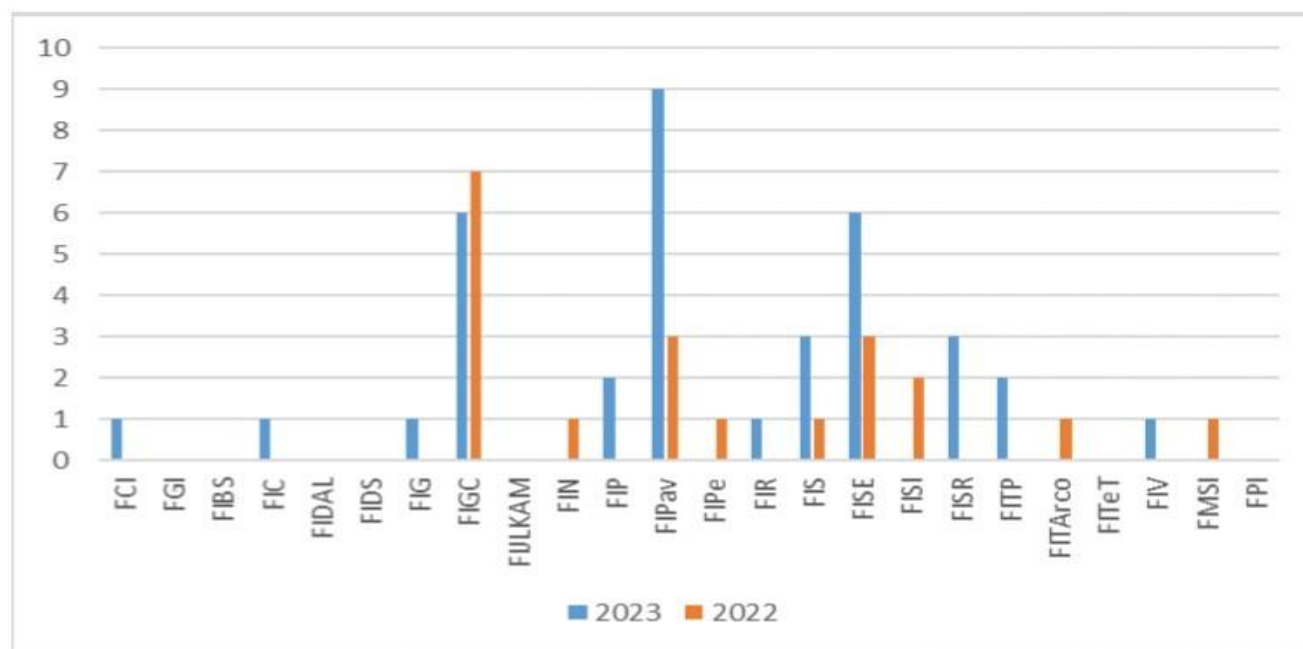
perché?

- ☐ 46,5% pensava che fossero fatti accettabili/tollerabili (la percentuale sale a 51,8% tra le donne)
- ☐ 30,1% per paura di essere considerati deboli
- ☐ 25,3% per non sapere a chi rivolgersi
- ☐ 17% per paura delle conseguenze

## LE CONSEGUENZE

- ☐ 32,4% ha abbandonato il mondo dello sport
- ☐ 22,2% ha cambiato organizzazione sportiva
- ☐ 29,9% ha cambiato sport
- ☐ 12,9% ha avuto problemi di salute temporanei
- ☐ 6,5% ha avuto problemi divenuti cronici

# Procedimenti per abusi e/o molestie sessuali e pedofilia



*grafico 9 - Federazioni Sportive Nazionali,  
procedimenti per abusi e/o molestie sessuali e pedofilia*

*relazione annuale 2023 Procura Generale dello Sport CONI*

**Formazione tecnici \_ evento on line 17 settembre 2025**

## **art.16 D.Lgs. 39/21**

Linee guida per MOG e codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, violenza di genere e ogni altra discriminazione (D.Lgs. 198/2006) o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale

- Organismi affilianti entro il 31.08.2023
  
- ASD/SSD ENTRO I SUCCESSIVI 12 MESI tendenzialmente 31.8.2024 adottano Mog e Codici di Condotta
  
- CONI e organismi affilianti AB, ASD/SSD possono costituirsi parte civile nei processi penali a carico dei loro tesserati
  
- Previsione nei regolamenti degli organismi affilianti di illecito sportivo “tipico” per abuso sessuale e pedopornografico



## RESPONSABILE PROTEZIONE DEI MINORI

art.33 D. Lgs. 36/21

- ☐ **disposizioni specifiche a tutela della salute e della sicurezza dei minori** che svolgono attività sportiva, tra i quali la designazione di un **responsabile della protezione dei minori** allo scopo della lotta ad ogni tipo di abuso e di violenza su di essi e della protezione dell'integrità fisica e morale dei giovani sportivi
- ☐ decreto attuativo da adottarsi entro 12 mesi (*1 LUGLIO 2024*) – NON ANCORA EMANATO
- ☐ dovrà prevedere obbligo di comunicare la nomina del responsabile della protezione dei minori in sede di affiliazione o riaffiliazione
- ☐ applicazione ai minori che praticano sport del D.lgs. 39/2014 (certificato c.d. antipedofilia)

**DELIBERA CONI 25 luglio 2023 n.255  
ISTITUZIONE DELL'OSSERVATORIO PERMANENTE**



**PRINCIPI FONDAMENTALI  
PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DEI FENOMENI DI ABUSO VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE**



**1 fase FSN,DSA,EPS  
adottano  
LINEE GUIDA PER LA PREDISPOSIZIONE DEI MOG E CODICI DI CONDOTTA (31 agosto 2023)  
nominano safeguarding officer nazionale e adottano regolamento safeguarding**



**2 fase ASD, SSD  
nominano il responsabile interno entro il ~~1 luglio 2024~~ **31 dicembre 2024**  
MOG E CODICI DI CONDOTTA ENTRO I SUCCESSIVI 12 MESI (**ca. 31 agosto 2024**, *termine variabile*)  
sulla base delle linee guida e dei principi fondamentali**



**TUTTE le associazioni e società sportive dilettantistiche devono**  
**~~entro il 1 luglio 2024~~ → 31 DICEMBRE 2024**

☐ nominare il responsabile safeguarding

**entro il 31 agosto 2024 (termine variabile )**

☐ adottare un Modello organizzativo e di controllo (MOG/MOGAS )  
dell'attività sportiva

☐ adottare un Codice di Condotta

**a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, violenza di genere e ogni altra discriminazione prevista dal codice delle pari opportunità, o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale (art.16 D.Lgs.39/21)**

**ADOPTARE MISURE E PROCEDURE  
EFFICACI** PER ATTUARE LE  
POLITICHE SAFEGUARDING  
(MOG+CODICI CONDOTTA))

**INFORMARE I**  
TESSERATI DEI LORO  
DIRITTI

- DIRITTI FONDAMENTALE DEI TESSERATI :
- ❖ ESSERE TRATTATI CON RISPETTO E DIGNITA'
  - ❖ ESSERE TUTELATI CONTRO OGNI FORMA DI ABUSO, MOLESTIA E VIOLENZA
  - ❖ PRATICARE SPORT IN UN AMBIENTE SANO, SICURO E INCLUSIVO

*IL DIRITTO ALLA SALUTE E BENESSERE PSICO FISICO DEI TESSERATI  
COSTITUISCE UN VALORE ASSOLUTAMENTE PREVALENTE ANCHE  
RISPETTO AL RISULTATO SPORTIVO*

**DIFFONDERE LE**  
POLITICHE DI  
SALVAGUARDIA

**COINVOLGERE TUTTI**  
COLORO CHE  
PARTECIPANO ALLE  
ATTIVITA' SPORTIVE

**GESTIRE TEMPESTIVAMENTE  
E CON RISERVATEZZA LE  
SEGNALAZIONI DI  
ABUSI/SOSPETTI ABUSI**

**FORMARE E  
SENSIBILIZZARE**  
LAVORATORI  
COLLABORATORI E  
VOLONTARI

## **QUALI SONO I COMPORTAMENTI RILEVANTI DA PREVENIRE E CONTRASTARE?**

- ☐ ABUSO PSICOLOGICO
- ☐ ABUSO FISICO
- ☐ MOLESTIA SESSUALE
- ☐ ABUSO SESSUALE
- ☐ NEGLIGENZA
- ☐ INCURIA
- ☐ ABUSO DEI MEZZI DI CORREZIONE (es FIPAV, FGI)
- ☐ ABUSO DI MATRICE RELIGIOSA
- ☐ BULLISMO E CYBERBULLISMO
- ☐ COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI

**QUALSIASI CONDOTTA, ATTIVA OD OMISSIVA  
QUALSIASI MODALITA':**

**DI PERSONA O VIRTUALE (web, messaggi, mail, social network, blog, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche)**

- **ABUSO PSICOLOGICO**

- qualsiasi atto indesiderato incluso l'isolamento, il confinamento, la mancanza di rispetto, la sopraffazione, 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

- **ABUSO FISICO**

- qualsiasi atto, consumato o tentato (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), idoneo in senso reale o potenziale a causare, direttamente o indirettamente, di provocare 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.
- Tale atto può anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di migliorare la 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 favoriscano il consumo di alcool o le pratiche di doping, o comunque vietate da norme vigenti

- **MOLESTIA SESSUALE**

- qualsiasi 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***

- **ABUSO SESSUALE**

- qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, **senza contatto, o con contatto** e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato.
- Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati

- **NEGLIGENZA**

- il mancato intervento di un dirigente, **tecnico o qualsiasi 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

- **INCURIA**

- la mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

## **ABUSO DI MATRICE RELIGIOSA**

l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume



- **BULLISMO,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 sugli stessi.
- 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



**esempi di comportamento:**

- ☐ 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

L. 29.5.17 n.71 come integrata dalla L. 24.5.2024 n.70 :per "bullismo" si intendono l'aggressione o la molestia reiterate, da parte di una singola persona o di un gruppo di persone, in danno di un minore o di un gruppo di minori, idonee **a provocare sentimenti di ansia, di timore, di isolamento o di emarginazione**, attraverso **atti o comportamenti vessatori, pressioni o violenze fisiche o psicologiche, istigazione al suicidio o all'autolesionismo, minacce o ricatti, furti o danneggiamenti, offese o derisioni**

per «cyberbullismo» si intende **qualunque forma di pressione, aggressione, molestia, ricatto, ingiuria, denigrazione, diffamazione, furto d'identità, alterazione, acquisizione illecita, manipolazione, trattamento illecito di dati personali** in danno di minorenni, realizzata per via telematica, nonché la **diffusione di contenuti on line** aventi ad oggetto anche uno o più componenti della famiglia del minore il cui scopo intenzionale e predominante sia quello di isolare un minore o un gruppo di minori ponendo in atto un serio abuso, un attacco dannoso, o la loro messa in ridicolo.

## COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI

qualsiasi altro 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.

## ALTRE FATTISPECIE INDIVIDUATE DAGLI ORGANISMI AFFILIANTI

- **ABUSO DEI MEZZI DI CORREZIONE**

- la condotta che, trascendendo i limiti dell'uso del potere correttivo e disciplinare spettante a un Tecnico o un Dirigente nei confronti della persona offesa, venga esercitato con **modalità non adeguate rispetto alle condizioni proprie dell'atleta** e/o al fine/risultato sportivo da raggiungere o allo scopo di perseguire un interesse diverso da quello per il quale tale potere è conferito dall'ordinamento federale (Regolamento FJLKAM)

### NONNISMO

ogni condotta che coinvolge un'iniziazione umiliante e/o pericolosa dei nuovi membri da parte dei membri veterani del medesimo gruppo



FIJLKAM



REGOLAMENTO PER LA TUTELA DEI TESSERATI  
SAFEGUARDING POLICY

TESTO APPROVATO DAL CONSIGLIO FEDERALE IL 1 DICEMBRE 2023

## LE BUONE PRATICHE (art.4 Regolamento)

- 1) riservare ad ogni persona Tesserata adeguati **attenzione, impegno, rispetto** e garantire **dignità**;
- 2) prestare la dovuta **attenzione a eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute** anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino minorenni, segnalando, in tal caso e senza ritardo, la circostanza agli esercenti la potestà genitoriale o al responsabile Tecnico del/della minore e/o al referente più prossimo in ambito federale;
- 3) **programmare allenamenti adeguati** nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo/dell'allieva, tenendone in considerazione anche interessi e bisogni;

## LE BUONE PRATICHE (art.4 Regolamento)

- 4) predisporre cc.dd. “**patti di corresponsabilità e collaborazione**” tra Atleti, Tecnici, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli Atleti e delle Atlete minorenni;
- 5) porre attenzione, in occasione delle **trasferte**, a soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati;
- 6) in caso di Atleti **minorenni**, sono da adottare ancora **maggiori cautele** e devono essere acquisite tutte le autorizzazioni scritte da parte di chi esercita la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura sul minore; in ogni occasione di impegni sportivi fuori dalla sede dell’Affiliata o qualora siano programmate sedute di allenamento singole e/o in orari in cui la sala preposta alle attività non sia usualmente frequentata;

## LE BUONE PRATICHE (art.4 Regolamento)

- 7) prevenire, durante gli allenamenti collegiali, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e di controllo;
  
- 8) **spiegare** in modo chiaro ai fruitori dello spazio preposto allo svolgimento delle attività sportive che gli **apprezzamenti, i commenti e le valutazioni** che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva e compresi tra quelli indicati dal presente Regolamento possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona.





## **RILIEVO DISCIPLINARE**

Le condotte di cui all'art. 3 (fattispecie di abuso, violenza, discriminazione) e la mancata osservanza delle buone pratiche di cui all'art. 4 del presente Regolamento rilevano disciplinarmente ai sensi del Regolamento di Giustizia della FIJLKAM, ferma restando l'integrazione di fattispecie costituenti reato.

## MOG(O MOGAS) E CODICI DI CONDOTTA

Entro quando? Come?

31 AGOSTO 2024

organo direttivo \_ assemblea verifica dello statuto (i codici di condotta sono regolamenti)

- ☐ IMMEDIATA AFFISSIONE PRESSO LA SEDE E PUBBLICAZIONE SULLA HOMEPAGE DEL SITO INTERNET DELLA SOCIETA'
- ☐ comunicazione al responsabile federale safeguarding
- ☐ informazione al momento del tesseramento, divulgazione, pubblicizzazione periodica presso i tesserati

## MOG(O MOGAS) E CODICI DI CONDOTTA

- ❖ strumento dinamico
- ❖ devono essere applicati in maniera efficace
- ❖ devono essere adattati alle esigenze e alle caratteristiche dell'organizzazione sportiva e tener conto delle persone tesserate
- ☐ aggiornamento **quadriennale** , salvo adeguamento a modifiche delle linee guida o principi e/o raccomandazioni dell'osservatorio permanente del Coni e/o raccomandazioni del SO federale
- ☐ salva modifica dell'attività e variazioni dei rischi

## LE SANZIONI (regolamento safeguarding ente affiliante di riferimento)

Cosa succede se non si nomina il responsabile SG e/o non si adottano i MOG e i codici di condotta? Generalmente:

- ☐ mancata adozione
- ☐ mancata nomina
- ☐ mancata comunicazione, pubblicazione
- ☐ mancato aggiornamento
- ☐ dichiarazioni non veritiere rispetto a tali obblighi



ILLECITO DISCIPLINARE SPORTIVO

violazioni dei doveri di lealtà, probità e correttezza

ferma restando l'integrazione di eventuali fattispecie di reato e la responsabilità civile

## MOG(O MOGAS) E CODICI DI CONDOTTA

### AFFILIAZIONI A PIÙ ENTI

MOG e codici di condotta sono unici (così come il responsabile SG) devono essere conformati alle linee guida di uno degli enti affilianti, a scelta della società



obbligo di immediata comunicazione  
al responsabile Safeguarding degli altri enti di affiliazione

# CHI E' E COSA FA IL RESPONSABILE SG?



- ☐ **COMPETENTE**
- ☐ **AUTONOMO**
- ☐ **INDIPENDENTE**



## LA NOMINA DEL RESPONSABILE SAFEGUARDING

### LE CARATTERISTICHE : COMPETENZA, AUTONOMIA, INDIPENDENZA

individuazione del soggetto in base alle linee guida dell'ente affiliante e delle concrete esigenze e struttura del sodalizio sportivo nel rispetto dei principi fondamentali I CRITERI SONO STABILITI DAI MOG del sodalizio

### Interno o esterno?

VERIFICARE LE LINEE GUIDA \_ ALCUNE FSN ad es. Fipav richiedono che sia un tesserato. La Fjilkam non dà indicazioni/prescrizioni in tal senso.

selezionato tra soggetti che hanno esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestire situazioni delicate \_ sarà formato e parteciperà alle attività formative organizzate dall'ente affiliante

La scelta va fatta con cura e attenzione per trovare un equilibrio tra esigenze di indipendenza/autonomia e efficacia  
Il presidente e il direttivo possono essere responsabili per aver scelto un soggetto non idoneo

## LA NOMINA DEL RESPONSABILE SAFEGUARDING

### ALCUNI REQUISITI IN BASE ALLE previsioni delle LINEE GUIDA

- ☐ **TESSERATO** (eventuale)
- ☐ **COMPROVATA MORALITA' E COMPETENZA**
- ☐ **NON AVER RIPORTATO CONDANNE PENALI** , ANCHE NON PASSATE IN GIUDICATO, in alcuni casi limitatamente ad alcuni reati specificamente indicati
- ☐ **NON AVER RIPORTATO NELL'ULTIMO DECENNIO, SALVA RIABILITAZIONE, SQUALIFICHE O INIBIZIONI SPORTIVE DEFINITE COMPLESSIVAMENTE SUPERIORI A 1 ANNO** DA PARTE DI FSN, DSA, EPS, CONI e organismi sportivi internazionali riconosciuti;
- ☐ **aver seguito corsi di aggiornamento previsti dall'ente affiante e/o essere in possesso di titoli abilitativi previsti dai regolamenti federali**

## LA NOMINA DEL RESPONSABILE SAFEGUARDING

### Entro quando? Come?

- ☐ NOMINA ENTRO IL 31.12.2024
- ☐ INCARICO DI DURATAVARIABILE, in base alle linee guida o secondo contenuto MOG, di regola può essere riconfermato
- ☐ la nomina spetta all'organo amministrativo \_ verificare lo statuto
- ☐ IMMEDIATA AFFISSIONE PRESSO LA SEDE E PUBBLICAZIONE SULLA HOMEPAGE DEL SITO INTERNET DELLA SOCIETA' → **NOMINATIVO E CONTATTI**
- ☐ INSERIMENTO NEL SISTEMA GESTIONALE FEDERALE/ COMUNICAZIONE AL SG FEDERALE + ALTRI ENTI AFFILIANTI

### In caso di dimissioni o cessazione del ruolo?

NOMINA DI UN NUOVO RESPONSABILE SG ENTRO 30 GIORNI e inserimento nel sistema gestionale federale + comunicazione sede e sito internet

### E' possibile revocare l'incarico?

Sì, per gravi irregolarità di gestione e funzionamento oppure per il venir meno dei requisiti necessari alla nomina  
Il provvedimento adottato dall'organo amministrativo – verificare statuto - deve essere motivato e comunicato tempestivamente al Safeguarding Officer dell'ente affiliante

## ALTRI ADEMPIMENTI

- ☐ ATTIVARE UN INDIRIZZO MAIL DEDICATO (preferibilmente crittografato) per scrivere al responsabile SG e segnalare gli abusi, (che comunque possono essere segnalati anche oralmente)
- ❖ Le chiavi di accesso devono rimanere in esclusivo possesso del solo responsabile SG
- ☐ Portare a conoscenza di tutti i tesserati l'indirizzo mail ( e **informare sulla possibilità di segnalare, consegnando anche apposito modulo, se predisposto** )
- ☐ Pubblicarlo sul sito pagine social
- ☐ Affiggerlo in luogo visibile presso la sede operativa
- ☐ **Inserirlo nel modulo di tesseramento/adesione**

PER LA NOMINA E PER OGNI RINNOVO/SOSTITUZIONE/AGGIORNAMENTO

## LA NOMINA DEL RESPONSABILE SAFEGUARDING

### Quale inquadramento?

- ☐ volontariato
- ☐ incarico professionale (professionista o servizi esterni)
- ☐ collaborazione sportiva laddove la figura sia prevista tra le mansioni di lavoro sportivo

In tutti i casi: specificare i contenuti dell'incarico, predisporre un incarico specifico per il trattamento dei dati personali e particolari nella gestione delle segnalazioni

## PUBBLICITA' E COMUNICAZIONI : riepilogo

### MOG E CODICI DI CONDOTTA + NOMINA DEL RESPONSABILE

- ☐ **PUBBLICATI** sul sito internet /pagine social
- ☐ **AFFISSI** presso la sede (es. *bacheca, avviso con link, manifesto informativo*)
- ☐ **COMUNICATI** a soci/tesserati (obbligo di informazione e divulgazione)
- ☐ **COMUNICATI ALL'ENTE** affiliante di riferimento + altri enti affilianti *nei termini e con le modalità indicate da ciascun ente*



# MOG(O MOGAS) analisi del modello

## FINALITA'

L'insieme delle regole di condotta a cui tutti gli appartenenti della società sono tenuti ad uniformarsi al fine di:

- a. promuovere il diritto di tutti i tesserati ad essere tutelati da ogni forma di abuso, violenza o discriminazione;
- b. promuovere una cultura e un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati, specie se minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- c. rendere consapevoli i Tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità;
- d. **individuare e attuare adeguate misure, procedure** e politiche di safeguarding, anche in conformità alle raccomandazioni del Safeguarding Office istituito dalla FIPAV volte a ridurre i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di Tesserati minori;
- e. provvedere alla **gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni** di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- f. **informare** i 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;
- g. incentivare la partecipazione dei componenti del sodalizio alle iniziative organizzate dalla FIPAV nell'ambito delle politiche di *safeguarding*;
- h. garantire il coinvolgimento di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di *safeguarding* della Società

## MOG(O MOGAS) analisi del modello

### Ambito di applicazione

I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:

- a) tutti i tesserati della Società “\_\_\_\_\_”;
- b) tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con la Società;
- c) **tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società.**

## MOG(O MOGAS) analisi del modello

### individuazione delle norme di comportamento

#### AZIONI CONCRETE PREVENTIVE

- ❑ assicurare un ambiente ispirato a principi di **uguaglianza** e di tutela della libertà, della **dignità e dell'inviolabilità della persona**:

esempio: predisporre turni di allenamento e la partecipazione alle gare evitando discriminazioni tra gli atleti in base sesso, all'etnia, appartenenza culturale ecc; prevedere, in presenza di minori appartenenti a categorie svantaggiate la loro equa suddivisione in squadre o gruppi di allenamento in modo da facilitare l'integrazione

- ❑ riservare ad ogni Tesserato **attenzione, impegno e rispetto**, senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro:

esempio: imporre regole di condotta ai tecnici volte ad assicurare a ciascun atleta di poter essere adeguatamente seguito nello svolgimento dell'attività sportiva; prevedere la presenza di un numero adeguato di tecnici in relazione alla composizione di ciascun gruppo di atleti; imporre a tecnici, atleti e dirigenti di utilizzare un linguaggio non discriminatorio

## MOG(O MOGAS) analisi del modello

- ❑ svolgere l'attività sportiva nel **rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo** dell'allievo, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso:

esempio: ascoltare i minori al fine di comprendere quali le loro ambizioni e i loro desideri in ambito sportivo;  
programmare per ciascun atleta l'attività sportiva o la partecipazione ai vari campionati in modo da tener conto delle capacità individuali e delle aspirazioni di ciascuno;

- ❑ prestare la dovuta attenzione ad eventuali **situazioni di disagio anche derivante da disturbi dell'alimentazione alimentare**, percepiti o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino i minori

esempio; affiancare ai tecnici delle figure professionali specializzate e/o prevedere durante gli allenamenti la presenza di figure ulteriori rispetto al tecnico che possano monitorare il comportamento degli atleti; prevedere percorsi volti a favorire l'educazione alimentare; individuare tra i dirigenti una figura di riferimento che, in relazione all'età degli atleti, possa dialogare con loro al fine di scorgere segni di malessere

- ❑ segnalare, senza indugio, ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutori ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza

esempio: individuare il soggetto che deve provvedere alla segnalazione, individuare quali le situazioni di interesse di natura sportiva o extra sportiva; prevedere la segnalazione ai genitori delle assenze da gare o allenamenti compiute dai minori;

- ❑ confrontarsi con il Responsabile delle Politiche di Safeguarding nominato dalla società ove si abbia il sospetto circa il compimento di condotte rilevanti ai sensi del presente documento;

## MOG(O MOGAS) analisi del modello

attuare idonee iniziative volte al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione adottando i seguenti comportamenti:

- **evitare i contatti fisici** tra atleti e tecnici o dirigenti;
- sollecitare atleti, tecnici e dirigenti all'uso di un **linguaggio appropriato** e comunque evitare l'uso di espressioni discriminatorie; sessiste, o di matrice razzista;
- evitare di intrattenersi in sedute di **allenamento per singoli** atleti e/o svolte in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non siano usualmente frequentati, facendo in modo che se ciò sia necessario, vi sia sempre la presenza, in aggiunta all'allenatore, di un dirigente;
- prevedere, in caso di sottoposizione dell'atleta a sedute mediche o fisioterapiche, che vi sia la presenza di un dirigente dello stesso sesso dell'atleta, ovvero di un genitore;
- richiedere ai tecnici e dirigenti di instaurare tra loro rapporti professionali evitando situazioni di imbarazzo;
- prevedere che i **tecnici non possano entrare negli spogliatoi** in presenza degli atleti;
- gestire l'attività, anche in occasione delle **trasferte**, individuando **soluzioni logistiche volte ad evitare che i dirigenti e gli allenatori siano in camera con gli atleti**;
- stabilire regole nell'accompagnare o prelevare gli atleti dalla loro residenza facendo in modo che vi sia sempre la presenza di almeno due dirigenti;
- stabilire, in presenza di atleti minori fuori sede a cui viene fornito l'alloggio, di limitare l'accesso ai tecnici o dirigenti se non per finalità di controllo da effettuare, in ogni caso, alla presenza di almeno due persone di cui dello stesso sesso rispetto agli atleti presenti all'interno dell'appartamento;
- imporre agli atleti **regole di condotta da adottare negli spogliatoi volte a contrastare fenomeni di bullismo o cyberbullismo**

## MOG(O MOGAS) analisi del modello

- ❑ prevenire, durante gli allenamenti e in gara, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo quali

esempio prevedere l'organizzazione di riunioni periodiche che coinvolgano i tecnici e i dirigenti nel cui ambito illustrare le politiche di salvaguardia dei minori e le azioni che si intendono intraprendere e in cui discutere delle criticità emerse nel corso della stagione sportiva;

- ❑ spiegare in modo chiaro a coloro che assistono allo svolgimento di allenamenti, gare o manifestazioni sportive, di astenersi da apprezzamenti, commenti e valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva in quanto potrebbero essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona attraverso

esempio organizzare, a inizio stagione, riunioni che coinvolgano tutti gli atleti e i genitori nel cui ambito illustrare le politiche di salvaguardia che si intendono adottare; organizzare incontri periodici volti a inculcare una adeguata educazione sportiva; prevedere l'irrogazione di provvedimenti sanzionatori a carico di coloro che durante le gare tengano un comportamento non adeguato

## MOG(O MOGAS) analisi del modello

- ❑ favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile;
- ❑ rendere **consapevoli i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità** adottando le seguenti misure:
  - Affissione presso la sede dell’Affiliata del modello organizzativo e del codice etico adottato e degli eventuali aggiornamenti, integrazioni o modifiche e/o pubblicazione dello stesso sulla homepage del sito della società;
  - Affissione presso la sede della società e/o pubblicazione sulla homepage del sito della società del nominativo del *Safeguarding* nominato dal sodalizio con indicazione del recapito telefonico e/o indirizzo e-mail per poterlo contattare;
  - Comunicazione, al momento del tesseramento, agli atleti o ai loro genitori, se minorenni, del modello organizzativo e codice etico adottato dalla società, nonché comunicazione del nominativo del Safeguarding nominato dalla società;
  - Comunicazione ai tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le procedure da seguire per la segnalazione di comportamenti lesivi al Safeguarding office nominato dalla FIPAV;
  - Informazione ai tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le misure adottate dalla società per la prevenzione e il contrasto a comportamenti lesivi;
  - comportamenti ulteriori quali:
  - predisposizione di una e-mail dedicata per eventuali segnalazioni al Safeguarding nominato dalla società;
  - l’organizzazione, nel corso della stagione sportiva, di incontri e seminari con esperti del settore con cui discutere della tematica anche al fine di pervenire a soluzioni condivise



## MOG(O MOGAS) analisi del modello

### Tutela dei minori - Obblighi

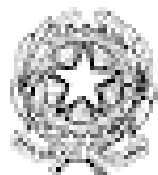
Tutti coloro che in ambito societario – a prescindere dalla forma del rapporto instaurato – svolgano funzioni che comportano contatti diretti e regolari con minori devono fornire copia del certificato del casellario giudiziale ai sensi della normativa vigente.

Il MOG (MOGAS) nel prevedere misure di prevenzione degli abusi, molestie e discriminazioni individua **procedure per la selezione dei collaboratori**, inclusi i volontari, che comprendono anche l'acquisizione di certificato penale



- ❖ Quale certificato?
- ❖ E' valida l'autocertificazione?

## CASELLARIO GIUDIZIALE



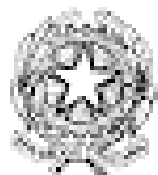
*Ministero della Giustizia*

CERTIFICATI DEL CASELLARIO :  
attenzione alle differenze



- ☐ **certificato del casellario** (penale e civile)
- ☐ **certificato dei carichi pendenti**
- ☐ **certificato richiesto dal datore di lavoro (antipedofilia)**

# CASELLARIO GIUDIZIALE



*Ministero della Giustizia*

- ☐ **certificato del casellario** (penale e civile)
- ☐ **certificato dei carichi pendenti**



**RICHIESTI DALL'INTERESSATO**, anche con possibilità di delegare alla richiesta e al ritiro

casellario: condanne definitive escluse condanne con il beneficio della «non menzione» e condanne per reti di competenza del Giudice di Pace


carichi pendenti: per procedimenti nei quali l'interessato sia imputato o per sentenze di condanna non definitive \_ NB: limitato alla competenza territoriale

# Il certificato antipedofilia richiesto dal datore di lavoro

RIFERIMENTI NORMATIVI: art.25 DPR 14 novembre 2002 n.313 in vigore dal 6 aprile 2014

- ❑ Il certificato del casellario giudiziale deve essere chieto dal *soggetto che intenda impiegare al lavoro una persona per lo svolgimento di **attività professionali o attività volontarie organizzate** che comportino contatti diretti e regolari con minori* ai sensi dell'articolo 25 bis del t.u. al fine di verificare:
- ❑ **l'esistenza di condanne per i reati** previsti agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies e 609-undecies del codice penale
- ❑ l'irrogazione di **sanzioni interdittive** all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori, ovvero **l'interdizione perpetua** da qualunque incarico nelle scuole di ogni ordine e grado e da ogni ufficio o servizio in istituzioni o strutture pubbliche o private frequentate prevalentemente da minori nonchè l'applicazione della misura di sicurezza del divieto di svolgere lavori che prevedano un contatto abituale con minori.

## CODICE PENALE



600-bis ( **prostituzione minorile** )  
600 -ter ( **pornografia minorile** )  
600-quater ( **detenzione o accesso a materiale pornografico** )  
600-quater.1 ( **pornografia virtuale** )  
600-quinquies ( **iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile** )  
609-undecies ( **adescamento di minorenne** )

# Il certificato antipedofilia

*PER QUALI ATTIVITA' è RICHiesto ?*

**SOLO PER LAVORO CHE COMPORTA CONTATTI DIRETTI E REGOLARI CON I MINORI**

*A QUALI COLLABORATORI SI ESTENDE L'OBBLIGO?*

**LAVORO SUBORDINATO: SI**

**COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA: SI**

**ISTRUTTORE/ALLENATORE CON PARTITA IVA: SI**

**VOLONTARIO:** *la circ. Min Lav 11/04/14 aveva precisato che rimangono fuori i rapporti di volontariato quanto meno sotto il profilo sanzionatorio quando l'organizzazione non assume la veste di datore di lavoro + faq MA ATTENZIONE AL CONTENUTO DEI PRINCIPI FONDAMENTALI CONI E DELLE LINEE GUIDA SAFEGUARDING \_*

**QUANDO SI RICHIEDE?** Deve essere acquisito dal datore di lavoro **al momento di instaurazione del rapporto** (nelle more del rilascio basta la dichiarazione sostitutiva di atto notorio rilasciata dal lavoratore). Valido fino a quando non cessa il rapporto di lavoro (*circ. Min Lav 11/04/14 – Min. Giustizia 03/04/14*)

*CHI LO DEVE CHIEDERE?*

*IL DATORE DI LAVORO – sanzione amministrativa 10.000 – 15.000 euro*

# Il certificato antipedofilia

## FAQ MINISTRO DELLA GIUSTIZIA

*I certificati valgono 6 mesi. Il datore di lavoro dovrà quindi richiedere il certificato ai sensi dell'art. 25 bis del DPR 313/2002 per i suoi dipendenti ogni 6 mesi?*

**No. Il certificato va richiesto solo al momento dell'assunzione.**

*In attesa del certificato richiesto dal datore di lavoro si può procedere alla stipula del contratto?*

**Si. In attesa dell'acquisizione del certificato, se il datore di lavoro è pubblico può acquisire dal lavoratore una dichiarazione sostitutiva di certificazione; se il datore è privato, una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà.**



# Il certificato antipedofilia

DOVE?

QUALSIASI UFFICIO DEL CASELLARIO GIUDIZIALE PRESSO LA PROCURA DELLA REPUBBLICA

COME ?

sul sito del Ministero della Giustizia sono disponibili il modulo per la richiesta e il modulo per la delega alla presentazione/ritiro del certificato <https://certificaticasellario.giustizia.it/sac/prenotacertificato>

- 1 marca per diritti da € 7,84 se il certificato è richiesto con urgenza
- 1 marca per diritti da € 3,92 se il certificato è richiesto senza urgenza
- bollo 16,00 NO : AL MOMENTO DELLA RICHIESTA SEGNALARE ESENZIONE ASSOLUTA DA BOLLO PER ASD/SSD (art.27-bis allegato B DPR 642/72)

## MOG(O MOGAS) analisi del modello

### Dovere di segnalazione

1. Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti come individuati dal Regolamento e dalle linee guida predisposte dalla FIPAV e nel presente documento integralmente richiamate, è tenuto a darne immediata comunicazione al Safeguarding Office della FIPAV, anche per il tramite del Safeguarding Officer nominato dalla Società.
2. Chiunque sospetta comportamenti rilevanti ai sensi del presente Regolamento può confrontarsi con il Responsabile delle politiche di salvaguardia nominato dalla società o direttamente con il Safeguarding Office della FIPAV.

### Diffusione ed attuazione

1. La Società, anche avvalendosi del supporto del Responsabile delle politiche di Safeguarding, si impegna alla pubblicazione e alla capillare diffusione del presente documento e del Codice di condotta a tutela dei minori per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione tra i **propri Tesserati e i propri volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, siano coinvolti nell'attività sportiva**, alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme nonché alla condivisione di materiale informativo finalizzato alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.
2. Il presente documento è pubblicato sul sito internet del sodalizio, se nella sua disponibilità, e/o affisso presso la sede dello stesso ed è portato a conoscenza di tutti i collaboratori, qualunque sia il motivo della collaborazione, al momento in cui si instaura il rapporto con la Società.

# MOG(O MOGAS) analisi del modello

## GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

In caso di presunti comportamenti lesivi:

- ☐ prevedere adeguati provvedimenti di quick –response in ambito endoassociativo
- ☐ prevedere adeguati provvedimenti in ambito endoassociativo per violazione dei protocolli
- ☐ promuovere buone pratiche per favorire l'emersione di comportamenti lesivi o per evitare comportamenti strumentali
- ☐ PREDISPORRE UN SISTEMA DI **SEGNALAZIONE AFFIDABILE E SICURO CHE GARANTISCA LA RISERVATEZZA** delle segnalazioni nonché la **tempestiva ed efficace** gestione delle stesse
- ☐ adottare misure per **prevenire** qualsiasi forma di **vittimizzazione secondaria** per chi in buona fede ha presentato denuncia o segnalazione, manifestato intenzione di proporla, assistito o sostenuto un altro tesserato denunciante, reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze, discriminazioni, intrapreso qualsiasi azione o iniziativa relativa alle politiche SG
- ☐ prevedere apposite misure e iniziative che **sanzionino abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede**



## Modulo per la segnalazione di episodi di molestie ed abusi

### Dati del segnalante

1. Nome
2. Cognome
3. Data di nascita
4. Ente di appartenenza (società, corpo militare, ecc.)
5. Ruolo (Dirigente, atleta, allenatore, o altro)
6. Indirizzo:  
    recapito telefonico:                      e-mail:  
    pec:

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

7. Nome
8. Cognome
9. Data di nascita
10. Persona con disabilità (se nota)
11. Ente di appartenenza (società, corpo militare, ecc.)
12. Ruolo (Dirigente, atleta, allenatore o altro)
13. Se minorenne indicare nome e cognome del/dei genitore/i o esercente/i responsabilità genitoriale:
14. Recapiti (genitore/i o esercente/i responsabilità genitoriale)  
    Indirizzo:  
    recapito telefonico:                      e-mail:  
    pec:
15. 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?

16. 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:**

17. Nome
18. Cognome:
19. Data di nascita:
20. Ruolo (Dirigente, atleta, allenatore o altro)
21. Recapiti (genitore/i o esercente/i responsabilità genitoriale)  
    Indirizzo:  
    recapito telefonico:                      e-mail:  
    pec:

22. Dettagli del fatto/i o dell'episodio:

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

Luogo e data,

Firma

## MOG(O MOGAS) analisi del modello

### SANZIONI

Sarà possibile prevedere che, pur restando **impregiudicata l'applicazione delle sanzioni previste dai regolamenti dell'ente affiliante**, a carico di tutti coloro che sono assoggettati, all'osservanza delle disposizioni contenute nel presente documento e che pongano in essere comportamenti contrari a quanto ivi indicato, possono essere irrogate **sanzioni da modulare in base alla gravità del comportamento tenuto**: richiamo,

ammenda

squalifica dallo svolgimento dell'attività sportiva per un determinato periodo,

radizione/espulsione definitiva

qualora previsto dal rapporto contrattuale instaurato con il tesserato ovvero dalle norme regolamentari della società.

## DISCLAIMER

Queste diapositive sono state create per il seminario indicato in premessa

Non sono una trattazione completa ed esaustiva dell'argomento e non possono altresì essere diffuse , riprodotte o utilizzate al di fuori del contesto in premesse salvo l'uso didattico per i partecipanti al seminario

Grazie

avv. Biancamaria Stivanello – [b.stivanello@lexstivanello.it](mailto:b.stivanello@lexstivanello.it)


*images: freepick.com*

GRAZIE PER L'ATTENZIONE




**Biancamaria Stivanello**

**Avvocato**

 +39 049 8756940

 b.stivanello@lexstivanello.it

 P.le Stazione 7 - 35131 - Padova