



REGOLAMENTO SAFEGUARDING

Art.1 DISPOSIZIONI GENERALI

L'Associazione Sportiva Dilettantistica Still Pole Dance Studio afferma e promuove il diritto di ogni socio di essere considerato e trattato in modo dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo; promuove la tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva; il presente regolamento, conosciuto da tutti i, i dirigenti, i soci ed i tesserati, è volto a prevenire e contrastare ogni comportamento lesivo elencato, in linea con il regolamento interno di Still Pole Dance Studio ASD.

Art. 2 CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento vale per tutti Coloro che prendano parte a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, per conto della Asd Still Pole Dance Studio.



Ad ogni socio o tesserato è garantito lo stesso trattamento di tutela all'interno dell'associazione.

Gli ambiti del MOG si applicano per i comportamenti lesivi, indicati all'articolo successivo, che avvengano di persona o tramite social media, email o qualsiasi altro tipo di modalità informatica.

Art. 3 COMPORTAMENTI RILEVANTI

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- l'abuso psicologico: qualsiasi tipo di violenza mentale, atteggiamenti offensivi, vessazione, maltrattamento, isolamento o intimidazione;
- l'abuso fisico: qualsiasi comportamento o atto volontario in grado di causare danni alla salute, inclusi carichi di lavoro sproporzionati all'età, al livello e al genere dell'allievo o somministrazione di alcol e sostanze dopanti, o comportamenti che ne favoriscano il consumo;
- la molestia sessuale e l'abuso sessuale: qualsiasi atteggiamento, verbale o fisico, di connotazione sessuale non desiderato e costrizione al consenso;
- la negligenza da parte dei Tecnici: omissione di aiuto e intervento da parte dei Tecnici in difesa del soggetto abusato;
- il bullismo, il cyberbullismo: qualsiasi comportamento da parte di uno o più soggetti che possa avvenire personalmente o attraverso modalità informatiche, che sia un caso isolato o atteggiamenti ripetuti, in grado di indurre disagio o provocare isolamento sociale;
- i comportamenti discriminatori in generale nei confronti di soggetti di etnia, razza, religione, orientamento sessuale, età, disabilità e stato sociale, oltre che caratteristiche fisiche e capacità sportive.



Art. 4 NORME DI COMPORTAMENTO

Qualunque persona operi all'interno dell'Associazione è tenuta a seguire e soddisfare le seguenti linee guida:

1. garantire a tutti i soci pari diritti e opportunità, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva;
2. Prestare attenzione ed eventualmente aiuto, soccorso e sostegno a chiunque si trovi vittima di abuso all'interno del contesto associativo, prestando particolare attenzione ai soggetti minorenni e segnalando l'accaduto nell'immediato al responsabile Safeguarding;
3. Garantire ai genitori o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti l'accesso ai locali durante gli allenamenti, specialmente se individuali, dei soggetti minorenni;
4. Predisporre presso l'Associazione tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio;
5. Garantire, in caso di trasferte di qualsiasi tipo la vigilanza sugli atleti accompagnati, da parte dei Tecnici 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.

Qualunque comportamento in contrasto con quelli sopra elencati è considerata violazione del Regolamento e illecito disciplinare, ferma restando l'integrazione di fattispecie costituenti reato.

Art. 5 NOMINA E FUNZIONI DEL RESPONSABILE SAFEGUARDING



L'associazione, completa di consiglio direttivo e della maggioranza dei soci nomina, tramite verbale, un Responsabile Safeguarding, contro abusi, violenze e discriminazioni, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui soci nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi ed in generale di tutti i soci.

Il suddetto Responsabile è in possesso del certificato del casellario giudiziale, che garantisce l'integrità del soggetto designato.

Il Consiglio direttivo potrà sospendere o rimuovere il Responsabile in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche dell'associazione relative alla protezione dei minori, che altrimenti rimarrà in carica per il biennio successivo.

Il Responsabile svolge, all'interno della Associazione, funzioni di vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento dei modelli e dei codici di condotta, nonché di collettore di eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di safeguarding, potendo svolgere anche funzioni ispettive.

Il Responsabile sarà tenuto a:

- sensibilizzazione i membri dell'Associazione sulle questioni di safeguarding e sarà tenuto a collaborare con le autorità competenti;
- definire e pubblicizzare i canali di comunicazione chiari per i membri dell'associazione sportiva per segnalare casi di abuso o maltrattamento;
- stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute;
- garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.

Chiunque, all'interno dell'Associazione, venga a conoscenza di comportamenti rilevanti sul piano disciplinare che coinvolgano i Soci, è tenuto a darne comunicazione al Responsabile direttamente o tramite mail all'indirizzo safeguardingstillpole@gmail.com



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

Il Responsabile è tenuto ad agire in una delle seguenti circostanze:

- un socio abbia presentato una denuncia o una segnalazione;
- un socio manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- abbia lui stesso assistito personalmente o ne sia venuto a conoscenza tramite ispezione o organi di stampa

ART. 6 MECCANISMI SANZIONATORI

I comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Regolamento;
- violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e l'Associazione in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e l'Associazione, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto



dell'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, gravità del pericolo creato, entità del danno eventualmente creato, presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dall'Associazione/Società.

Art. 7 ILLECITI DISCIPLINARI

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente Regolamento, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione sono definiti illeciti disciplinari.

Nei confronti dei collaboratori retribuiti, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva di comportamenti lesivi elencati all'Art.3;
- risoluzione del contratto.

Ai fini del precedente punto:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Regolamento di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adotti, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
2. incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è



applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente Regolamento, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;

3. incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinques, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609-octies, 609-undecies del codice penale , ovvero che abbiano violato i divieti di cui al Capo II del Titolo I, Libro III del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198, ovvero siano stati condannati in via definitiva per i reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinques, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609-octies, 609-undecies del codice penale e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Nei confronti dei volontari dell'Associazione, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva di comportamenti lesivi elencati all'Art.3;



- rescissione del rapporto di volontariato.

Art. 8 OBBLIGHI INFORMATIVI

L'Associazione si impegna a divulgare il presente Regolamento e il nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni presso la sua sede, nonché sulla *homepage* del sito istituzionale.

Al momento dell'adozione del presente Regolamento e in occasione di ogni sua modifica, l'Associazione deve darne comunicazione via posta elettronica a tutti i soci, nonché collaboratori e volontari. L'Associazione deve informare i soci e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del presente Regolamento e del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, nonché fornire i moduli per formulare la segnalazione.

L'Associazione deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ed al Safeguarding Office del CSEN APS raggiungibile all'indirizzo mail salvaguardia@csen.it.

Adottato il 11/6/2024