



MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING

Revisione: 01

Data revisione: 01/01/2026

Pag. 1 di 9

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO E SAFEGUARDING

della Società: **ASD NUOVO DOJO ARTI MARZIALI TRENTO**

Redatto ed applicato ai sensi e per gli effetti del:

"Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazione sui tesserati" e alle *"Linee Guida per l'adeguamento alle politiche di Safeguarding"* emanati dall'Organismo Sportivo di affiliazione CSEN

Approvato da	Data	Ruolo	Firma
Ruggeri Fabrizio	01/01/2026	Legale Rappresentante	A.S.D. NUOVO DOJO Via Ghiaie, 22/38122 TRENTO P.I. - C.F. 02509460225

In Visione	Data	Direttivo	Firma
Splendore Fabio	01/01/2026	Vicepresidente	
Splendore Fabio	01/01/2026	Segretario	
Dallaserra Juseppe	01/01/2026	Consigliere	
Splendore Alessio	01/01/2026	Consigliere	
Ruggeri Martina	01/01/2026	Consigliere	
Fasanelli Flavio	01/01/2026	Consigliere	

Aggiornamenti e Revisioni		
Revisione n.	Oggetto	Data
Nr. 00	Prima Pubblicazione	01/01/2024
Nr. 01	Aggiornamento Direttivo e nuovo responsabile Safeguarding	01/01/2026



MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING

Revisione: 01

Data revisione: 01/01/2026

Pag. 2 di 9

Premessa

L'ASD Nuovo Dojo Arti Marziali Trento adotta il presente Modello Organizzativo e di Controllo al fine di garantire che tutte le attività sportive si svolgano in un ambiente sicuro, inclusivo e rispettoso della dignità di ogni persona. Lo sport rappresenta per l'Associazione uno strumento educativo, sociale e formativo e deve essere praticato in un contesto che garantisca il benessere fisico e psicologico di tutti i tesserati, con particolare attenzione ai minori.

Il presente modello è redatto in conformità al Decreto Legislativo n. 39 del 28 febbraio 2021 e alle Linee Guida emanate dall'ente di affiliazione CSEN in materia di Safeguarding. L'obiettivo è prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, violenza, molestia, negligenza o discriminazione nei confronti dei tesserati.

Il documento stabilisce principi, regole organizzative e procedure di segnalazione che devono essere conosciute e rispettate da dirigenti, tecnici, collaboratori, volontari, atleti e famiglie.

A tutti i tesserati e le tesserate sono riconosciuti i diritti fondamentali:

1. a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
2. alla tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva;
3. a che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo.

Coloro che prendono parte a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei tesserati e delle tesserate.

I tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere il presente modello, 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 e il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie adottato dal CSEN APS.



MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING

Revisione: 01

Data revisione: 01/01/2026

Pag. 3 di 9

Capitolo 1 - Prevenzione e gestione dei rischi

1.1 – Definizione comportamenti rilevanti

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti i seguenti elencati:

Abuso psicologico: qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la soprafazione, 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;

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 l'integrità psicofisica del tesserato. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. 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;

La molestia sessuale: qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere 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;

L'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;

La 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 modello, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;

L'incuria: a mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

L'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;



MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING

Revisione: 01

Data revisione: 01/01/2026

Pag. 4 di 9

Il bullismo, il 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 comportamenti discriminatori: qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socioeconomico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

I comportamenti rilevanti possono verificarsi in qualsiasi forma e modalità, comprese quelle di persona e tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e blog.

1.2 - Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

L'ASD oppure il Consiglio Direttivo nomina un Responsabile 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 tesserati.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, dovrà essere soggetto autonomo e possibilmente indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con gli allenatori e i tecnici, verrà selezionato tra i soggetti con abbiano esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate. Dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi organizzati dal CSEN APS al quale l'ASD è affiliata.

Prima della nomina andrà acquisito il certificato del casellario giudiziale. Non può essere, infatti, designato come responsabile chi ha subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi.

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

Il Responsabile safeguarding sarà tenuto a sensibilizzare i membri dell'ASD sulle questioni di safeguarding e sarà tenuto a collaborare con le autorità competenti. Il Responsabile safeguarding dovrà definire e pubblicizzare i canali di comunicazione chiari per i membri dell'associazione sportiva per segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute. Il Responsabile safeguarding dovrà 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.



MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING

Revisione: 01

Data revisione: 01/01/2026

Pag. 5 di 9

1.3 - Uso degli spazi dell'Associazione

L'Associazione adotta specifiche misure organizzative per garantire la sicurezza dei tesserati durante l'utilizzo degli spazi comuni e degli spogliatoi.

L'accesso agli spogliatoi è consentito esclusivamente agli atleti e alle atlete che partecipano alle attività sportive, nel rispetto della separazione degli spazi in base al genere.

I tesserati minorenni, in particolare sotto i 14 anni, devono essere accompagnati da un genitore, tutore o persona delegata durante l'utilizzo degli spogliatoi. Gli adulti non possono accedere agli spogliatoi destinati al genere opposto. Eventuali accessi sono consentiti solo in caso di reale necessità o emergenza e devono avvenire categoricamente alla presenza di almeno due adulti. Allenatori e dirigenti devono evitare situazioni di permanenza isolata con minori in spazi chiusi. Gli spogliatoi non devono essere chiusi a chiave durante l'utilizzo per consentire l'accesso in caso di necessità.

1.4 - Trasferte

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. 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.

1.5 - Inclusività

L'Associazione garantisce a tutti i propri tesserati e ai tesserati di altre associazioni e società sportive dilettantistiche 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.

L'Associazione si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, a garantire il diritto allo sport agli atleti con disabilità fisica o intellettivo-relazionale, integrando suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti tesserati per l'Associazione loro coetanei.

L'ASD si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la partecipazione di suddetti atleti alle attività dell'associazione anche mediante sconti delle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.



MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING

Revisione: 01

Data revisione: 01/01/2026

Pag. 6 di 9

Capitolo 2 - Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni

2.1 - Segnalazione dei comportamenti lesivi

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla ASD tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo e-mail ai seguenti contatti:

- **SafeGuarding nuovo Dojo Arti Marziali Trento - Dallaserra Juseppe**
- **Juseppe.dallaserra@gmail.com** (email personale non accessibili ad altre figure dell'associazione)
- **Cell. +39 3488967999**

In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Safeguarding Office CSEN per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie all'indirizzo e-mail **salvaguardia@csen.it**

In caso di gravi comportamenti lesivi l'Associazione deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine. L'Associazione deve garantire l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:

- presentato una denuncia o una segnalazione;
- manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
- reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
- intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding.



MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING

Revisione: 01

Data revisione: 01/01/2026

Pag. 7 di 9

2.2 - Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:

1. mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione);
2. violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e l'Associazione in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
3. violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
4. effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
5. violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione;
6. violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
7. atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
8. 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.

Al fine di emanare la sanzione si riunirà il direttivo tramite richiesta da parte del Safeguarding e durante la medesima tramite voto di maggioranza verrà valutato e decisa la sanzione da emettere. In caso di terza sanzione "lieve" (sanzione verbale) sarà automaticamente presa in considerazione la sanzione aggravata per recidiva (radiazione), così come in caso di doppia sanzione "moderata" (ammonizione scritta).



MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING

Revisione: 01

Data revisione: 01/01/2026

Pag. 8 di 9

2.3 - Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti e volontari

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti o volontario non retribuito in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione) 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:

1. richiamo verbale per mancanze lievi;
2. ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
3. risoluzione del contratto/ volontariato e, in caso di collaboratore/volontario socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Capitolo 3 - Obblighi informativi e altre misure

L'Associazione Nuovo Dojo Arti Marziali Trento si impegnerà a pubblicare il presente modello e il nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sulla *homepage* del sito istituzionale.

Al momento dell'adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, l'Associazione darà comunicazione via posta elettronica a tutti i tesserati. L'Associazione informerà i tesserati o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del presente modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ad ogni eventuale revisione o modifica del documento in essere.

Al fine di rendere tale Modello organizzativo il più efficace e funzionale, nonché trasparente, l'associazione Nuovo Dojo Arti Marziali Trento si impegnerà a costituire due codici di condotta divisi tra Collaboratori/volontari e un secondo codice di condotta per tutti i tesserati. Questi documenti che sintetizzeranno il presente documento al fine di renderlo più divulgativo e comprensibile verranno consegnati ad ogni tesserato richiedendo una firma per presa visione e accettazione del codice di comportamento dell'associazione al momento dell'iscrizione annuale.

La mancata accettazione di tale documento comporterà immediato allontanamento del tesserato.



MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO SAFEGUARDING

Revisione: 01

Data revisione: 01/01/2026

Pag. 9 di 9

Capitolo 4 - Conclusioni

L'ASD Nuovo Dojo Arti Marziali Trento riconosce nello sport uno strumento fondamentale di crescita personale, educazione e sviluppo sociale.

L'Associazione si impegna a promuovere un ambiente sportivo fondato sui principi di rispetto reciproco, inclusione, responsabilità e tutela della persona, contrastando ogni forma di abuso, violenza o discriminazione.

Attraverso l'adozione del presente modello organizzativo, l'Associazione intende rafforzare una cultura della prevenzione e della consapevolezza, nella quale dirigenti, tecnici, collaboratori, atleti e famiglie condividano la responsabilità di garantire un contesto sportivo sicuro.

Lo sport viene considerato dall'Associazione anche come uno strumento educativo volto alla formazione di giovani e futuri adulti rispettosi degli altri, delle regole e dei diritti fondamentali della persona.