



MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA — SAFEGUARDING

Acaja Pinerolo Calcio [S.S.D. a.r.l.]

Sede legale: Via Clemente Lequio 12, 10064 Pinerolo (TO) – C.F./P.IVA: 13339590013 – Matricola FIGC n. 965180 – Iscrizione RASD n. 00498253

Responsabile Safeguarding: Marta Peretto

Data di adozione: 1° settembre 2026 – delibera del Consiglio di Amministrazione

Versione n. [1] / prima adozione

#WeAreAcaja

Il campo come spazio di vita, identità e relazione.

Il presente documento costituisce il **Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva** (di seguito anche il "*Modello*"), adottato in conformità a: **art. 16 D.Lgs. 39/2021, art. 33 comma 6 D.Lgs. 36/2021, Regolamento FIGC per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni, e Linee Guida FIGC in materia di Safeguarding**. Per la nostra Società, tuttavia, la stesura di questo documento rappresenta molto più di un obbligo normativo: è la **dichiarazione fondativa del nostro Patto Educativo**. Un approccio sociologico e pedagogico trasforma il Modello da mero adempimento burocratico a un vero e proprio Patto Educativo e Culturale, integrando la conformità alle direttive all'interno di una cornice umanistica e sistemica.

La Società, costituita nel novembre 2025, affiliata alla FIGC dal 20 luglio 2026 e iscritta al Registro Nazionale delle Attività Sportive Dilettantistiche da agosto 2026, adotta il presente Modello in prima adozione, prima dell'avvio dell'attività sportiva federale della stagione 2026/2027. In ragione delle proprie dimensioni e della propria struttura organizzativa, il Modello è redatto in forma semplificata ai sensi del § 14 delle Istruzioni applicative delle Linee Guida FIGC, fermo restando l'obiettivo di prevenzione delle condotte di abuso, violenza e discriminazione.

- ❏ Il presente Modello **non costituisce un modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001** e non produce gli effetti esimenti previsti da tale decreto. Qualora la Società adotti un modello 231, il presente Modello ne sarà parte integrante ai sensi dell'art. 10, comma 4, del Regolamento FIGC.

Siamo profondamente convinti che una società calcistica non sia solo un luogo dove si apprende un gesto tecnico o si prepara una competizione, ma una vera e propria **comunità educante**. Il campo da calcio, gli spogliatoi e gli spalti sono palestre di vita in cui bambini, bambine, ragazzi e ragazze costruiscono la propria identità. Per questo motivo, il nostro approccio alla tutela dei minori e al benessere psicofisico si fonda su **quattro pilastri pedagogici e sociologici fondamentali**.

Noi siamo un corpo: la pedagogia del rispetto e del confine

Nel mondo dello sport spesso il corpo viene ridotto a uno strumento, una "macchina" da allenare per raggiungere una prestazione. Noi partiamo da un presupposto radicalmente diverso: le persone non posseggono un corpo, ma **sono** un corpo. Il corpo è la nostra presenza nel mondo, il luogo in cui abitano le nostre emozioni, la nostra memoria e la nostra identità. In quanto tale, il corpo deve essere conosciuto, riconosciuto e ascoltato.

Come società sportiva, ci impegniamo a educare i nostri tesserati all'**alfabetizzazione somatica**: imparare ad ascoltare cosa ci dice il nostro corpo, riconoscere i segnali di disagio, stanchezza o violazione, e comprendere profondamente dove inizia il proprio corpo e dove finisce quello dell'altro. Il rispetto dello **spazio prossemico**, del **consenso** e del **confine personale** non è un concetto astratto, ma una pratica quotidiana che si declina nel contatto di gioco, nei festeggiamenti, nelle dinamiche di spogliatoio e nel modo in cui ci si relaziona all'altro.

Il rispetto del corpo dell'altro inizia dal riconoscimento del proprio. Questa è la grammatica fondamentale del nostro Patto Educativo.

La squadra come ecosistema e la ricchezza del plurale

La squadra come ecosistema: oltre la somma delle parti

Un gruppo non è un semplice assembramento di individui con una maglia dello stesso colore. Abbracciando una visione sistemica, riconosciamo che il totale è sempre maggiore della semplice somma delle sue parti. La squadra è un **organismo vivente**, un intreccio di relazioni invisibili che deve essere nutrito attraverso la collaborazione. In questo ecosistema il conflitto non è un tabù da reprimere, né una colpa da punire, ma un fenomeno fisiologico e sociale ineliminabile.

Il nostro impegno è fornire agli atleti e agli staff gli strumenti per una gestione costruttiva delle dinamiche conflittuali: trasformare lo scontro in confronto, decodificare i bisogni inespressi che si nascondono dietro l'aggressività e utilizzare il disaccordo come leva per rinsaldare il gruppo, prevenendo così sul nascere fenomeni di prevaricazione, emarginazione o bullismo.

La ricchezza del plurale: accogliere e valorizzare ogni differenza

Il campo da calcio deve essere uno **spazio di libertà e sicurezza per chiunque**. Riconosciamo l'urgenza di superare la logica della prestazione esasperata e dell'apparire — in cui il valore della persona viene ridotto alla vittoria e al mito della forza — per rimettere al centro il rispetto, la crescita e l'espressione autentica del sé. Il nostro MOG promuove un'inclusività radicale, prestando un'attenzione specifica alle differenze di genere e a qualsiasi altra forma di diversità: culturale, sociale, neurodivergente e fisica.

Le differenze non sono elementi da "tollerare", bensì le consideriamo una **risorsa vitale**. Ogni unicità, se riconosciuta e valorizzata, apporta nuove competenze relazionali e cognitive all'intero gruppo, rendendolo più forte, coeso e stabile.

La "cassetta degli attrezzi": crescere sani e integri

Le linee guida per prevenire abusi e molestie sono inefficaci se non si trasformano in **prassi quotidiana**. Per questo motivo, la nostra Società non si limiterà a sanzionare i comportamenti scorretti, ma lavorerà attivamente per la promozione del benessere. Organizzeremo attività mirate, laboratori e momenti di confronto rivolti a bambini, bambine, ragazzi, ragazze, staff tecnico e genitori.

L'obiettivo è dotare ogni attore di questa comunità di una personale **"cassetta degli attrezzi"**: strumenti comunicativi, emotivi e relazionali necessari per decodificare la realtà, proteggersi dai rischi, sostenere i compagni e le compagne e, in ultima analisi, per crescere come esseri umani sani, integri e consapevoli.

Questa è la lente attraverso cui abbiamo scritto ogni regola, divieto e procedura contenuta nei capitoli che seguono. Perché fare *Safeguarding*, per noi, significa prima di tutto **educare all'umanità**.

Definizioni e quadro normativo di riferimento

Prima di stabilire regole e procedure, è indispensabile costruire insieme il significato delle parole. Condividere un lessico comune — quella che definiamo la nostra **Matrice Semantica della Cura** — significa allineare le mappe mentali di tutti gli attori della nostra comunità sportiva. Questa sezione fornisce il perimetro giuridico e le definizioni essenziali entro cui si muove il presente Modello, affinché quando emerge un dubbio o una criticità, ciascuno possieda le parole esatte per esprimerla, con la certezza di essere compreso e tutelato.

1.1 Quadro normativo

Il presente Modello Organizzativo e di Controllo (MOG) Safeguarding è redatto in ottemperanza alle vigenti disposizioni legislative e federali, che riconoscono e tutelano il benessere psicofisico nello sport. Nello specifico, il documento si fonda sulle seguenti fonti normative:

- **Costituzione della Repubblica Italiana (Art. 33, comma 7, introdotto dalla L. cost. 26 settembre 2023, n. 1):** ai sensi del quale "la Repubblica riconosce il valore educativo, sociale e di promozione del benessere psicofisico dell'attività sportiva in tutte le sue forme".
- **D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 39 (Art. 16):** che impone l'adozione di misure di prevenzione e presidi di controllo (Safeguarding) al fine di promuovere la parità di genere, la tutela dei minori e il contrasto effettivo alla violenza e alle discriminazioni.
- **D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36 (Art. 33, comma 6); nonché artt. 25–29:** in materia di lavoro sportivo e volontariato.
- **Linee Guida FIGC:** adottate con Delibera del 31 agosto 2023 (Comunicato Ufficiale 87/A) per la predisposizione di Modelli Organizzativi e Codici di Condotta da parte delle società affiliate.
- **Regolamento FIGC per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni:** C.U. 68/A del 27 agosto 2024 e successive modificazioni, che disciplina gli adempimenti delle Società (art. 10) e gli obblighi del Responsabile (art. 11).
- **Istruzioni applicative delle Linee Guida FIGC in materia di safeguarding del 27 agosto 2024** e relativi allegati.
- **Codice di Giustizia Sportiva FIGC:** con particolare riferimento all'art. 28-bis.
- **Delibera C.O.N.I. n. 255 del 25 luglio 2023:** istitutiva dell'Osservatorio permanente CONI per le Politiche di Safeguarding, che ha adottato i "Principi Fondamentali per la prevenzione ed il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione".
- **D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198:** codice delle pari opportunità tra uomo e donna.
- **D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313 (Art. 25-bis):** obbligo di acquisizione del certificato del casellario giudiziale per chi svolge attività, anche volontarie organizzate, che comportano contatti diretti e regolari con minori.
- **Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196:** disciplina in materia di protezione dei dati personali.
- **D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (Decreto Whistleblowing):** la Società, non rientrando tra i soggetti obbligati *[da verificare: meno di 50 lavoratori subordinati e assenza di modello 231]*, ne recepisce i principi di tutela del segnalante in quanto compatibili.

📌 **Meccanismo di adeguamento:** le disposizioni del Modello si intendono automaticamente integrate o sostituite da eventuali norme di rango sovraordinato sopravvenute, nelle more del formale aggiornamento di cui al § 4.1.

1.2 Definizioni principali

Ai fini della comprensione e dell'applicazione del presente documento, i seguenti termini assumono il significato qui di seguito esplicitato. La precisione del linguaggio è il primo presidio di tutela: **dare un nome esatto alle cose è il primo passo per capirsi e proteggersi.**

Termine	Definizione
Normativa Safeguarding	L'insieme delle disposizioni (Linee Guida FIGC, Regolamento FIGC, D.Lgs. 39/2021, Delibera CONI n. 255/2023 e Principi Fondamentali) finalizzate alla tutela dei tesserati, in particolare minori, e alla prevenzione e contrasto di abusi, violenze e discriminazioni.
Modello (MOG) Safeguarding	Il presente "Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva" adottato da Acaja Pinerolo Calcio S.S.D. a r.l. (di seguito la "Società"), comprensivo di "parte generale" e "parte speciale" e dei relativi allegati.
Codice di Condotta	Il documento, distinto ma complementare al Modello, che disciplina le regole comportamentali a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie e discriminazioni (Allegato A).
Organo amministrativo	Il Consiglio di Amministrazione della Società, competente all'adozione e all'aggiornamento del Modello, alla nomina del Responsabile e all'irrogazione delle sanzioni.
Responsabile Safeguarding	Il soggetto dotato dei requisiti di competenza, autonomia e indipendenza, anche rispetto all'organizzazione sociale, nominato dalla Società quale responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, con il compito di vigilare sull'efficace funzionamento e osservanza del Modello e del Codice di Condotta, nonché di gestire le segnalazioni e promuovere la cultura del benessere.
Commissione Federale	La Commissione Federale Responsabile delle Politiche di Safeguarding istituita presso la FIGC.
Sistema di gestione delle segnalazioni	L'infrastruttura di canali e procedure sicure e affidabili istituita dalla Società per raccogliere le comunicazioni di comportamenti lesivi, garantendo la riservatezza del segnalante e la gestione tempestiva del caso.
Segnalazione	La comunicazione, rivolta ai canali dedicati, riguardante irregolarità, comportamenti impropri o presunte violazioni del Modello o del Codice di Condotta.
Segnalante (Whistleblower)	La persona fisica che effettua la segnalazione.
Segnalato	Il soggetto a cui la segnalazione attribuisce la commissione del comportamento lesivo o irregolare.
Ricevente	Il soggetto istituzionalmente identificato per la ricezione e gestione delle segnalazioni, ovvero la Responsabile Safeguarding o, se designato, il sostituto.
Registro Riservato	Il registro, cartaceo o informatico, tenuto esclusivamente dalla Responsabile, nel quale sono protocollate le segnalazioni e le relative attività.
Vittimizzazione secondaria	Qualsiasi comportamento ritorsivo, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere nei confronti di tesserati che abbiano in buona fede: presentato una denuncia o una segnalazione; manifestato l'intenzione di farlo; assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentarla; reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni; intrapreso qualsiasi altra iniziativa inerente alle politiche di safeguarding.

Assetto organizzativo e prevenzione

La "parte generale" descrive l'infrastruttura organizzativa dell'Acaja Calcio, definendo i ruoli, le procedure di prevenzione e le modalità di gestione delle criticità. Non si tratta solo di stabilire chi controlla cosa, ma di costruire un sistema dinamico in cui **educazione, monitoraggio e sanzione cooperano** per garantire il benessere di tutti e tutte.

2.1 Finalità, destinatari e mappatura dei rischi

Finalità. L'Acaja Calcio, attraverso il presente Modello, intende promuovere un ambiente sportivo sano e inclusivo della Società, tutelando il diritto alla salute e al benessere psico-fisico delle persone tesserate come valore prevalente rispetto al risultato sportivo. La Società si impegna a prevenire ogni forma di abuso, violenza e discriminazione, diffondendo una cultura del rispetto e rendendo consapevoli tutti gli attori e attrici dei propri diritti e doveri.

Destinatari. Il presente Modello si rivolge a tutti coloro che gravitano nell'ecosistema societario: i componenti degli organi sociali; tutti i tesserati (atleti, atlete, tecnici, dirigenti); genitori, tutori e familiari; personale dipendente, lavoratori sportivi, collaboratori autonomi, volontari e tirocinanti; qualsiasi soggetto terzo che, a vario titolo, partecipi alle attività della Società.

Mappatura dei Rischi. Tenuto conto delle proprie caratteristiche, l'Acaja Calcio riconosce che le situazioni di maggiore esposizione al rischio di condotte lesive si verificano nei seguenti contesti specifici:

- Ambienti e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione corporea (spogliatoi, docce), con particolare attenzione agli spazi condivisi tra atleti adulti e minori e con società terze utilizzatrici dell'impianto.
- Viaggi, trasferte e pernottamenti.
- Trattamenti medici, fisioterapici e prestazioni sanitarie, incluse le visite di idoneità.
- Momenti di forte stress agonistico (manifestazioni sportive e competizioni).
- Attività di base e scuola calcio (fascia 5-12 anni), con particolare riguardo all'assistenza nei momenti di cambio e ai servizi igienici.
- Selezione, reclutamento, provini e rapporti con intermediari o osservatori di altre società.
- Momenti conviviali, feste di squadra e terzi tempi.
- Attività correlate e comunicazione digitale (social network, gruppi WhatsApp, chat di squadra).

❏ La mappatura è sviluppata nell'Allegato B "Matrice di valutazione dei rischi", aggiornata dall'Organo amministrativo con il supporto del Responsabile almeno una volta per stagione sportiva.

2.2 La Responsabile Safeguarding: requisiti, poteri e doveri

L'Organo amministrativo nomina una **Responsabile Safeguarding** con mandato della durata di quattro anni, rinnovabile. Alla scadenza la Responsabile resta in carica fino alla nomina del successore. La figura della Responsabile è il fulcro del sistema di presidio: non un organo di repressione, ma un garante del benessere, un punto di riferimento autonomo e riconoscibile per tutta la comunità sportiva.

Requisiti

Competenza Comprovata esperienza o formazione in ambito giuridico, pedagogico, psicologico, socio-sanitario o sportivo, e partecipazione ai percorsi formativi FIGC in materia di safeguarding.	Onorabilità Non aver riportato condanne penali, anche non definitive, per reati non colposi; non essere stato condannato per i reati di cui agli artt. 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinquies, 609-octies e 609-undecies c.p.; non avere in corso sanzioni sportive di squalifica o inibizione. Il possesso dei requisiti è attestato all'atto della nomina mediante certificato del casellario giudiziale e dichiarazione sostitutiva; la Responsabile comunica tempestivamente all'Organo amministrativo ogni variazione.	Autonomia e indipendenza L'incarico è incompatibile con la carica di Presidente e legale rappresentante, nonché con il ruolo di allenatore di squadre del settore giovanile.
---	---	--

Revoca, decadenza e sostituto

La Responsabile può essere **revocata solo per giusta causa**, con delibera motivata dell'Organo amministrativo, comunicata alla Commissione Federale. Decade in caso di perdita dei requisiti. L'Organo amministrativo può designare un **sostituto**, dotato dei medesimi requisiti, che opera in caso di assenza o impedimento della Responsabile. Se la segnalazione riguarda la Responsabile, il sostituto o un componente dell'Organo amministrativo, essa va indirizzata direttamente alla Commissione Federale.

Poteri e compiti

- Accede a ogni informazione necessaria e può effettuare verifiche anche a sorpresa; gestisce le segnalazioni nel rispetto degli obblighi di riservatezza.
- Propone all'Organo amministrativo l'adozione delle misure cautelari e l'avvio del procedimento disciplinare. In caso di urgenza, può disporre immediate misure organizzative volte a evitare il contatto tra il segnalato e i minori (es. riorganizzazione dei turni o affiancamento con un secondo adulto), che l'organo amministrativo ratifica o modifica entro 48 ore.
- È l'interlocutore della Commissione Federale per le questioni attinenti alle politiche di safeguarding.
- Rende noti il Modello, il Codice di Condotta e i loro aggiornamenti (art. 11, comma 2, Regolamento FIGC); cura il piano formativo e l'aggiornamento della matrice dei rischi.
- Mantiene un registro dettagliato delle segnalazioni e della formazione erogata.

Risorse e flussi informativi

Risorse

L'Organo amministrativo assegna alla Responsabile un budget annuo di euro 400 per formazione, consulenze specialistiche e strumenti di segnalazione. Entro il **31 luglio di ogni anno** la Responsabile trasmette all'Organo amministrativo una relazione sull'attività svolta (segnalazioni anonimizzate, formazione erogata, proposte di aggiornamento, indicatori di cui al § 2.6).

Flussi informativi obbligatori

- Dirigenti e staff comunicano tempestivamente alla Responsabile:
- Infortuni rilevanti di minori e reclami di famiglie
 - Variazioni dello staff a contatto con minori
 - Programmi di trasferte con pernottamento
 - Provvedimenti disciplinari federali

La "cassetta degli attrezzi": dispositivo educativo permanente

Le regole sono inefficaci se non si trasformano in prassi quotidiana. La "cassetta degli attrezzi" rappresenta il dispositivo educativo permanente dell'Acaja Calcio: un **percorso maieutico** volto a costruire una cultura diffusa del benessere, che non si esaurisce nella distribuzione di un regolamento ma si alimenta continuamente attraverso esperienze condivise di formazione e riflessione.

La Matrice semantica della cura Incontri di alfabetizzazione emotiva per definire insieme cosa intendiamo per "gioco", "limite", ma anche "violenza" o "pressione psicologica". Avere una grammatica comune permette a chiunque di esprimere un disagio sapendo di essere compreso. Questo lavoro sul linguaggio non è teorico: si traduce in cerchi di parola, in cartelloni affissi negli spogliatoi, in gesti quotidiani che costruiscono cultura.	Metodologie attive e formazione esperienziale Utilizzo del Circle Time per stimolare la democrazia della parola e l'ascolto empatico. Adozione di Role-Playing e simulazioni di gruppo per esplorare l'empatia mettendosi nei panni dell'altro — l'atleta escluso, il compagno o la compagna in difficoltà, il genitore che non sa come chiedere aiuto. La formazione esperienziale supera la lezione frontale e incide sui comportamenti reali.	Gestione Nonviolenta del Conflitto (CNV) Introduzione di principi di de-escalation e regolazione emotiva per disinnescare l'aggressività e trasformare il fisiologico conflitto di gruppo in un'opportunità di crescita. Questo non significa reprimerlo o punirlo, ma decodificare i bisogni inespressi che si nascondono dietro l'aggressività, utilizzando il disaccordo come leva per rinsaldare il gruppo.
---	---	---

Piano formativo obbligatorio

Ogni stagione la Responsabile predispone e l'Organo amministrativo approva un piano formativo strutturato per destinatario. La partecipazione è documentata mediante registro presenze, conservato dalla Responsabile e utilizzato per il calcolo del **tasso di copertura formativa (§ 2.6)**.

Allenatori, dirigenti, preparatori e volontari

Completamento del corso **FIGC-SGS di primo livello** sulla prevenzione dell'abuso e del maltrattamento prima dell'assunzione dell'incarico, e un aggiornamento annuale.

Atleti e atlete

Almeno **2 incontri per stagione**, differenziati per fascia d'età.

Genitori e tutori

Un **incontro informativo a inizio stagione** sul Modello, sul Codice di Condotta e sui canali di segnalazione.

Responsabile Safeguarding

Aggiornamento annuale sulla normativa safeguarding, per garantire la costante aderenza alle evoluzioni regolamentari FIGC.

Procedura di gestione delle segnalazioni e tutela del segnalante

Chiunque abbia conoscenza di una violazione o di un comportamento potenzialmente lesivo è tenuto a darne immediata comunicazione alla Responsabile Safeguarding **e/o alla Commissione Federale, anche tramite la piattaforma [safeguarding.figc.it](#)**. Resta fermo il dovere dei tesserati di comunicazione alla Commissione Federale previsto dall'**art. 9 del Regolamento FIGC**. Chi nutre un semplice sospetto può confrontarsi riservatamente con la Responsabile.

**Note importanti:** la segnalazione non sostituisce la denuncia o l'esposto all'autorità giudiziaria o di pubblica sicurezza. In presenza di pericolo attuale per l'incolumità di una persona, contattare immediatamente il **Numero Unico di Emergenza 112**. Le segnalazioni anonime sono prese in considerazione se adeguatamente circostanziate. Sono vietate e sanzionabili le segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede.

Principi guida e garanzie di tutela

Tutela del segnalante (Whistleblowing) Riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte; divieto formale di vittimizzazione secondaria — nessuna ritorsione nei confronti di chi segnala, dei facilitatori e dei testimoni.	Approccio trauma-informed Priorità al benessere emotivo della presunta vittima, evitando dinamiche di colpevolizzazione.	Presunzione di innocenza La persona segnalata ha diritto di essere informata della contestazione e di essere sentita, nei limiti compatibili con le esigenze di tutela della presunta vittima e con eventuali indagini in corso.
--	--	--

Canali di segnalazione

E-mail riservata acajapinerolo.calcio.tutela@gmail.com , accessibile esclusivamente alla Responsabile e, se designato, al sostituto. L'account è intestato alla Società, che ne conserva le credenziali di recupero; l'accesso è protetto da autenticazione a due fattori.	Cassetta fisica Per segnalazioni cartacee, accessibile solo alla Responsabile, collocata in luogo non sorvegliato da videocamere.
Colloquio diretto Con la Responsabile in uno spazio neutrale e riservato.	Canale federale Piattaforma safeguarding.figc.it .

I recapiti sono pubblicati sul sito internet e affissi nella bacheca della sede e dell'impianto.

Iter gestionale in 4 Fasi

1 Ricezione (<i>entro 48 ore</i>) Presa in carico formale, protocollo nel registro riservato e conferma al segnalante, ove identificabile.	2 Valutazione preliminare e misure urgenti Se i fatti possono integrare un reato o vi è rischio concreto per un minore, la Responsabile trasmette senza ritardo la segnalazione alla Commissione Federale e, ove ricorrano i presupposti, all'autorità giudiziaria; informa il legale rappresentante (salvo conflitto di interessi); informa i genitori o tutori del minore (salvo che i fatti riguardino l'ambito familiare). Non svolge l'istruttoria interna per non compromettere le indagini. In questi casi la Responsabile, lo staff e i dirigenti non conducono interrogatori né colloqui di approfondimento con il minore presunta vittima: si limitano ad accogliere il racconto spontaneo, senza domande suggestive o ripetute, e lo verbalizzano fedelmente con le parole del minore, indicando data, ora e persone presenti. Il verbale è trasmesso alle autorità.
3 Istruttoria e colloqui protetti (<i>solo per fatti non costituenti reato</i>) Raccolta delle testimonianze e audizione della persona segnalata. L'ascolto del minore avviene in un setting protetto con la presenza dei genitori o tutori. <i>La Responsabile, lo staff e i dirigenti non conducono interrogatori con il minore presunta vittima — si limitano ad accogliere il racconto spontaneo e lo verbalizzano fedelmente.</i>	4 Risoluzione, escalation e apprendimento (<i>entro 60 giorni, salvo proroga motivata</i>) Si conclude con archiviazione motivata, proposta di procedimento disciplinare, o inoltro alla Commissione Federale e alle Autorità Giudiziarie. Ogni segnalazione si conclude con un debriefing pedagogico per valutare necessarie modifiche organizzative.

Riservatezza e protezione dei dati personali

La Società è titolare del trattamento dei dati personali connessi alle segnalazioni e ne fornisce informativa ai sensi degli **artt. 13 e 14 GDPR** – Allegato D. L'identità del segnalante non è rivelata senza il suo consenso, salvo richiesta dell'autorità giudiziaria o degli organi di giustizia sportiva. La documentazione è conservata per **non oltre cinque anni** dalla chiusura della segnalazione, salvo pendenza di procedimenti. L'accesso al Registro Riservato è limitato alla Responsabile e, se designato, al sostituto.

2.5 Sistema sanzionatorio disciplinare

L'accertata violazione delle norme del Modello o del Codice di Condotta costituisce **illecito disciplinare**. Costituiscono in particolare illecito: l'omessa vigilanza da parte dei dirigenti; l'ostacolo ai controlli; l'omessa segnalazione di fatti conosciuti; la violazione degli obblighi di riservatezza; gli atti di vittimizzazione secondaria; le segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede.

Le sanzioni sono irrogate nel rispetto del **principio di proporzionalità**, tenendo conto della gravità della violazione, della sua eventuale reiterazione e dell'età della vittima coinvolta, nonché della natura, delle modalità, del tempo e del luogo della condotta, dei motivi, dei precedenti e del comportamento successivo.

Il procedimento disciplinare interno è **autonomo** e prescinde dall'avvio e dall'esito di eventuali procedimenti penali o di giustizia sportiva, fermi restando i procedimenti e le sanzioni previsti dal **Codice di Giustizia Sportiva FIGC**.

 **Procedimento:** la sanzione è irrogata dall'Organo amministrativo, su proposta della Responsabile, previa contestazione scritta dell'addebito e assegnazione di un termine non inferiore a **cinque giorni** per le difese. La decisione è motivata e verbalizzata.

Sanzioni per categoria

Lavoratori subordinati (<i>compresi sportivi subordinati</i>) Richiamo verbale, ammonizione scritta, multa non superiore a quattro ore di retribuzione, sospensione dal servizio fino a dieci giorni, licenziamento con o senza preavviso — nel rispetto dell' art. 7 L. 300/1970 e del CCNL applicabile. Il sistema sanzionatorio è affisso in luogo accessibile a tutti.
Lavoratori sportivi co.co.co. (<i>art. 28 D.Lgs. 36/2021</i>), autonomi, professionisti e fornitori I contratti contengono una clausola di adesione al Modello e al Codice di Condotta. In caso di violazione: richiamo scritto, sospensione dall'incarico, risoluzione di diritto ai sensi dell' art. 1456 c.c. , salvo risarcimento del danno.
Volontari (<i>art. 29 D.Lgs. 36/2021</i>) Dal richiamo verbale alla sospensione dall'incarico, fino alla revoca dello stesso. Per i soci resta ferma l'esclusione secondo le procedure previste dallo statuto.
Componenti degli organi sociali e dirigenti Richiamo scritto, sospensione dalle deleghe, proposta di revoca all'organo competente, oltre alla segnalazione alla Procura Federale .
Atleti e atlete maggiorenni Richiamo scritto, sospensione per un periodo espresso in giorni o mesi con divieto di partecipare a qualsiasi attività della Società, anche in impianti esterni, compresi tornei e manifestazioni; nei casi di particolare gravità, allontanamento definitivo .
Minori Si privilegia un approccio educativo , attraverso il dialogo e la ricostruzione del senso della regola infranta, in coordinamento con la Responsabile Safeguarding e in piena trasparenza con la famiglia. Le misure formali (richiamo o sospensione temporanea) sono adottate in via residuale.
Genitori, tutori e terzi Richiamo scritto; divieto di accesso agli spogliatoi e alle aree riservate; esclusione, per un periodo determinato, da incarichi di accompagnamento, trasporto e trasferte. <i>Tali misure non incidono sul diritto del minore di partecipare all'attività sportiva.</i>

2.6 Sistema di monitoraggio e indicatori di clima

In ragione delle dimensioni della Società, il monitoraggio si basa sui seguenti indicatori, rendicontati nella relazione annuale della Responsabile (§ 2.2):

- Tasso di copertura formativa (atleti, staff, genitori).
- Tempo medio di presa in carico delle segnalazioni.
- Numero di verifiche effettuate negli spogliatoi e negli spazi condivisi.
- Esito del questionario anonimo annuale sulla percezione di sicurezza e rispetto, somministrato ad atleti e famiglie.

2.7 Selezione e verifica dei soggetti a contatto con minori

Prima dell'affidamento di qualsiasi incarico che comporti **contatti diretti e regolari con minori**, la Società adempie alle seguenti verifiche:

1 Casellario giudiziale Acquisizione del certificato ai sensi dell' art. 25-bis D.P.R. 313/2002 all'affidamento dell'incarico.	2 Dichiarazione sostitutiva Assenza di sanzioni sportive di squalifica o inibizione in corso e impegno a comunicare tempestivamente eventuali condanne sopravvenute per i reati di cui al § 2.2 , rinnovata a ogni stagione sportiva.
3 Sottoscrizione documentale Presa visione e adesione al Modello, al Codice di Condotta e al Patto di corresponsabilità etica mediante il modulo unico di tesseramento, che contiene anche la dichiarazione di cui al punto precedente.	4 Formazione Verifica del completamento della formazione di cui al § 2.3 .

 In mancanza di tali adempimenti **non possono essere affidati minori** al soggetto interessato.

Norme di comportamento e presidi di controllo

Le norme descritte in questa sezione traducono il Patto Educativo dell'Acaja Calcio in **presidi comportamentali vincolanti** per tutto il personale — allenatori e allenatrici, dirigenti, preparatori e preparatrici, staff sanitario, volontari — nonché per atleti, atlete e famiglie. Per ciascuna delle nove categorie di rischio riconosciute a livello federale, vengono definiti i comportamenti vietati, gli obblighi attivi e le buone pratiche da adottare.

3.1 Prevenzione dell'abuso psicologico

L'abuso psicologico comprende qualsiasi condotta intenzionale e lesiva che svaluti, umili o prevarichi la dignità della persona, anche attraverso il linguaggio quotidiano.

Supervisione del linguaggio e de-costruzione dei cliché. È tassativamente vietato l'uso di espressioni volte a sminuire l'atleta attraverso la ridicolizzazione, la colpevolizzazione per l'errore tecnico o il richiamo a stereotipi machisti (es. "non fare la femmina", "sii uomo"), omofobi, abilisti o razzisti. Lo staff ha l'obbligo di intervenire anche quando tali espressioni avvengono tra pari, senza delegare la correzione a un momento successivo.

Gestione Educativa dei feedback. Staff tecnico e dirigenti devono fornire valutazioni focalizzate sull'impegno, sui progressi e sul processo di apprendimento, anziché sul solo risultato agonistico. Il feedback deve essere specifico, tempestivo e orientato alla crescita della persona nella sua interezza.

Divieto di punizioni demotivanti. Sono vietate le pratiche di gogna mediatica o di gruppo, le urla intimidatorie e l'esclusione punitiva o arbitraria dai momenti comunitari di squadra.

3.2 Prevenzione dell'abuso fisico

L'abuso fisico riguarda qualsiasi atto che provochi o possa provocare un danno corporale, compresa la somministrazione di carichi di lavoro sproporzionati o il ricorso alla forza fisica a scopo correttivo o intimidatorio.

Contatto fisico tecnico. Il contatto fisico da parte dello staff deve avvenire esclusivamente in modalità visibile, per finalità educative/correttive del gesto atletico o di primo soccorso. Deve essere preventivamente spiegato all'atleta e arrestato immediatamente di fronte a segnali somatici o verbali di rifiuto o disagio.

Tassativo divieto di punizioni corporali. È vietato imporre esercitazioni fisiche a scopo puramente punitivo o vessatorio, indipendentemente dal contesto competitivo o dall'andamento della prestazione.

Tutela dell'integrità fisica. È vietato costringere atleti e atlete ammalati o infortunati a svolgere attività o gare, o imporre stili di gioco aggressivi e potenzialmente nocivi per la salute personale e altrui.

3.3 – 3.6 Prevenzione delle molestie e degli abusi

Le norme descritte in questa sezione traducono il Patto Educativo della Società in **presidi comportamentali vincolanti** per tutto il personale — allenatori e allenatrici, dirigenti, preparatori e preparatrici, staff sanitario, volontari — nonché per atleti, atlete e famiglie. I presidi di controllo per ciascuna situazione di rischio, con i relativi incaricati, sono riportati nell'**Allegato B**; le regole di comportamento di dettaglio nel **Codice di Condotta (Allegato A)**.

3.3 Prevenzione della molestia sessuale

La molestia sessuale include qualsiasi comportamento indesiderato a connotazione sessuale — verbale, non verbale o fisico, **comprese comunicazioni, messaggi o immagini a contenuto sessuale** — espresso con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona.

Inviolabilità degli spazi intimi: lo spogliatoio, i servizi igienici e le docce sono spazi posti a tutela della riservatezza e dell'intimità personale. Atleti maggiorenni e minorenni utilizzano spogliatoi distinti o, se ciò non è possibile, turni differenziati.

Divieto di dispositivi audio/video: è tassativamente vietato l'uso di smartphone, fotocamere, tablet o qualsiasi dispositivo di ripresa all'interno di spogliatoi, bagni e docce; il divieto è segnalato con cartelli all'ingresso. Sono altresì vietati commenti o battute a sfondo sessuale, apprezzamenti fisici inappropriati, sguardi invadenti o gesti ammiccanti nei confronti di qualsiasi tesserato/a.

3.4 Prevenzione dell'abuso sessuale

L'abuso sessuale costituisce qualsiasi fattispecie di coinvolgimento di un tesserato — in particolare se minore — in attività sessuali, con o senza contatto fisico. È fatto divieto a qualsiasi tesserato adulto di creare contesti di isolamento improprio o intimità non supervisionata con atleti e atlete minori.

Regola dei due: negli spogliatoi dei minori o nei luoghi chiusi non è consentita la permanenza di un singolo adulto con un singolo minore. Laddove sia necessaria la presenza dello staff, la custodia deve essere garantita da almeno due adulti autorizzati contemporaneamente. La regola si applica anche ai trattamenti sanitari e fisioterapici sui minori, salvo la presenza di un genitore o tutore.

3.5 Prevenzione della negligenza

La negligenza si configura come l'omessa vigilanza o il mancato soddisfacimento dei bisogni di cura e sicurezza dei tesserati affidati alla Società, **compreso il mancato intervento di chi, per il proprio ruolo, è a conoscenza di una situazione di pericolo**.

Trasporti privati: è vietato il trasporto di un singolo minore da parte di un solo adulto tesserato su un veicolo privato; in caso di necessità eccezionale, occorre la preventiva autorizzazione scritta della famiglia e la notifica al Responsabile.

Trasferte e pernottamenti: le stanze degli atleti minori devono essere nettamente separate da quelle dello staff; è vietato a qualsiasi adulto dormire nella stessa camera con un minore (eccetto comprovati rapporti di parentela); i dettagli della sistemazione devono essere condivisi in anticipo con i genitori, che rilasciano autorizzazione scritta alla trasferta.

3.6 Prevenzione dell'incuria

L'incuria riguarda la mancata attenzione ai bisogni fisiologici, emotivi e di salute degli atleti. Lo staff è tenuto a monitorare con sensibilità l'insorgere di comportamenti d'ansia, isolamento, drastici cali di rendimento o mutamenti repentini dell'umore, accogliendo il disagio senza colpevolizzazioni. In caso di infortunio, deve prestare immediata assistenza e avvisare tempestivamente i genitori. Staff e dirigenza devono segnalare con discrezione alle famiglie e al Responsabile eventuali indicatori riconducibili a disturbi della nutrizione o dell'alimentazione.

3.7 – 3.9 Prevenzione di abusi religiosi, bullismo e discriminazioni

3.7 Prevenzione dell'abuso di matrice religiosa

Si intende qualsiasi condotta volta a discriminare, ostacolare o imporre pratiche legate alla sfera spirituale e religiosa dell'individuo. È garantito a ogni tesserato il diritto di professare liberamente la propria fede nei momenti di pausa o riposo. È consentito indossare o esporre simboli rappresentativi della propria fede, laddove compatibili con le norme di sicurezza e i regolamenti di gara. La Società si adopererà per favorire la partecipazione di atleti e atlete con esigenze alimentari legate al culto, adeguando senza discriminazioni le opzioni di ristoro in occasione di eventi o trasferte.

3.8 Prevenzione del bullismo e cyberbullismo

Tali condotte comprendono atti anche isolati o ripetuti di prevaricazione, derisione, isolamento o molestia, svolti di persona o tramite mezzi digitali.

Regola della comunicazione trasparente: è vietata qualsiasi comunicazione privata 1:1 tra adulti e minori tramite SMS, chat personali o social media. Tutte le comunicazioni organizzative devono avvenire esclusivamente tramite canali ufficiali di squadra che includano sempre i genitori/tutori legali e più membri dello staff. I gruppi di messaggistica dedicati agli atleti devono essere supervisionati da almeno due adulti nominati e utilizzati esclusivamente per scopi organizzativi. Lo staff deve monitorare attentamente affinché non si verifichino dinamiche di emarginazione intenzionale, derisione per l'aspetto fisico (**body-shaming**) o diffusione non autorizzata di materiale fotografico o video.

Immagini dei minori: la pubblicazione di fotografie e video di atleti minori sui canali della Società è consentita solo previo consenso scritto di entrambi gli esercenti la responsabilità genitoriale, revocabile in ogni momento. Non sono pubblicate immagini che ritraggano minori in spogliatoio, in condizioni di svantaggio o associate a dati identificativi non necessari (es. scuola, indirizzo). Il materiale è gestito esclusivamente da incaricati designati.

3.9 Prevenzione di comportamenti discriminatori

Include ogni condotta o linguaggio finalizzato a marginalizzare o discriminare una persona in base al genere, all'etnia, alla religione, all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità, alle caratteristiche fisiche, alla condizione socio-economica o alle capacità atletiche.

Inclusività radicale e neurodivergenze: la Società accoglie le diversità come risorse relazionali e tattiche. Lo staff deve adattare le metodologie comunicative per favorire la piena partecipazione di atleti e atlete con neurodivergenze o fragilità socio-culturali.

Pari Opportunità: è garantita la parità di accesso alle strutture, all'attrezzatura e ai tempi di gioco, contrastando ogni forma di favoritismo arbitrario o preclusione basata sul genere o sul background dell'atleta. La Società promuove la rappresentanza paritaria di genere nei propri organi e nello staff, nel rispetto della normativa applicabile.

Adozione, pubblicità e disposizioni finali

4.1 Adozione e aggiornamento

Il presente Modello è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data **1° settembre 2026** [in prima adozione]. Il Modello è soggetto ad **aggiornamento con cadenza almeno quadriennale**, nonché a revisione tempestiva qualora sopravvengano modifiche normative o federali, raccomandazioni della Commissione Federale, modifiche nell'assetto organizzativo o nell'attività della Società, o criticità emerse a seguito di segnalazioni o dei monitoraggi annuali svolti dalla Responsabile Safeguarding. Ogni versione aggiornata del documento sostituisce integralmente la precedente e deve essere portata a conoscenza di tutti i destinatari con le stesse modalità previste per la diffusione iniziale.

4.2 Diffusione e pubblicità

La Società, per il tramite della Responsabile, si impegna a:

- Pubblicare il presente documento e il Codice di Condotta sulla pagina principale del sito web ufficiale della Società e affiggerli in modo visibile presso la bacheca della sede operativa e dell'impianto sportivo, unitamente al nominativo e ai recapiti della Responsabile Safeguarding.
- Fornire copia digitale o cartacea del Modello e del Codice di Condotta a tutti i tesserati, ai genitori/tutori dei minori, ai tecnici, dirigenti e collaboratori al momento del tesseramento o dell'instaurazione del rapporto di lavoro/volontariato, acquisendo la dichiarazione di presa visione e adesione, che può essere inserita nella modulistica di tesseramento.

4.3 Comunicazioni alla FIGC

Il legale rappresentante comunica senza indugio alla FIGC, mediante autocertificazione trasmessa tramite la sezione Safeguarding del **Portale Servizi FIGC**, la nomina della Responsabile Safeguarding e l'adozione del Modello e del Codice di Condotta. La medesima comunicazione è effettuata per ogni variazione della Responsabile e per ogni aggiornamento dei documenti.

4.4 Allegati e modulistica

Costituiscono parte integrante e sostanziale del presente documento i seguenti allegati:

- **Allegato A:** Codice di Condotta e Patto di Corresponsabilità Etica per Atleti/e, Staff e Famiglie.
- **Allegato B:** Matrice di valutazione dei rischi e dei presidi di controllo.

La modulistica operativa (modulo di segnalazione, informativa sul trattamento dei dati personali relativi alle segnalazioni, dichiarazione di presa visione e adesione) è predisposta dalla Responsabile e approvata dall'Organo amministrativo; può essere aggiornata senza modificare il Modello. La nomina della Responsabile è disposta con separata delibera del Consiglio di Amministrazione.

Luogo e data: *Pinerolo, 05/10/2026*

Per Acaja Pinerolo Calcio S.S.D. a r.l. – Il legale rappresentante – Presidente del Consiglio di Amministrazione



La Responsabile Safeguarding (per accettazione dell'incarico)





ALLEGATO A

CODICE DI CONDOTTA E PATTO DI CORRESPONSABILITÀ ETICA

Per Atleti/e, Staff Tecnico/Dirigenziale e Famiglie

Parte integrante del Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva –
Acaja Pinerolo Calcio S.S.D. a r.l.

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 1° settembre 2026

Premessa e cornice sistemica

Il presente documento costituisce parte integrante e sostanziale del Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva (di seguito il "Modello") di Acaja Pinerolo Calcio S.S.D. a r.l. (di seguito la "Società"). Non intende essere un mero elenco di divieti o prescrizioni punitive, bensì una dichiarazione di intenti condivisa, un patto pedagogico che impegna reciprocamente la Società, lo Staff, le Famiglie e i/le Giovani Atleti/e nel curare il campo da gioco come uno spazio di vita, identità, crescita e relazione.

SEZIONE 1 — CODICE DI CONDOTTA

1.1 Principi generali e postura educativa

Tutti i soggetti afferenti all'ecosistema della Società condividono la responsabilità di costruire un ambiente sportivo sano, sicuro e accogliente. Il benessere psicofisico e l'integrità dell'atleta prevalgono sempre sul risultato agonistico.

La persona prima dell'atleta

Riconosciamo l'unicità di ciascuno/a, valorizzando il percorso individuale di crescita al di là della prestazione.

L'uso del linguaggio

L'alfabetizzazione semantica ed emotiva è il primo presidio di prevenzione. Sono vietati stereotipi machisti, razzisti, omofobi, abilisti o denigratori; il linguaggio deve edificare e sostenere, mai colpevolizzare o ridicolizzare.

Inclusione radicale

Le differenze di genere, culturali, sociali, fisiche e le neurodivergenze sono considerate risorse preziose che arricchiscono il gruppo-squadra.

1.2 Regole di condotta per lo Staff tecnico e dirigenziale

Lo staff rappresenta la figura di riferimento educativa e pedagogica. I tecnici e i dirigenti, i collaboratori, lo staff sanitario e i volontari si impegnano a:

1.3 Regole di condotta per atleti e atlete

Gli/le atleti/e sono i protagonisti dell'ecosistema e soggetti attivi della propria tutela:

Rispetto per i compagni e le compagne Riconoscere che la squadra è un organismo vivente. Rifiutare e contrastare ogni forma di bullismo, cyberbullismo, body-shaming, isolamento o prevaricazione.	Rispetto per il proprio e l'altrui corpo Riconoscere i propri confini e quelli altrui. Esprimere il consenso e imparare ad ascoltare i segnali di stanchezza o disagio del proprio corpo.
Uso consapevole dei dispositivi Rispettare l'intimità negli spogliatoi, mantenendo i telefoni spenti o riposti nelle borse all'interno dei locali docce/spogliatoio. Non riprendere né diffondere foto, video o messaggi che riguardano compagni e compagne senza il loro consenso.	Dialogo e fiducia Se qualcosa ti mette a disagio, o vedi un compagno o una compagna in difficoltà, parlane con un adulto di fiducia dello staff o con la Responsabile Safeguarding, anche in modo riservato tramite e-mail o cassetta (§ 1.5). Non sei mai tu a sbagliare quando chiedi aiuto.
Atleti e atlete maggiorenni Negli spazi e nelle attività condivisi con atleti minori, rispettano le regole previste per lo staff in materia di spogliatoi, comunicazioni digitali e trasporti.	

1.4 Regole di condotta per le Famiglie

I genitori e i tutori sono alleati fondamentali del Patto Educativo:

Sostegno al percorso formativo Accompagnare la crescita atletica e umana senza proiettare aspettative esasperate o pressioni agonistiche.
Alleanza con lo Staff Rispettare il ruolo educativo e tecnico degli allenatori, evitando ingerenze o giudizi svalutanti espressi davanti ai ragazzi e alle ragazze o sugli spalti.
Esempio di sportività Mantenere sugli spalti e nei gruppi chat un comportamento orientato al rispetto, evitando verbali ingiuriosi verso arbitri, avversari o altri genitori.
Comunicazione trasparente Informare tempestivamente lo staff di eventuali fragilità, esigenze sanitarie o particolari necessità del/della minore, garantendo collaborazione attiva. Utilizzare per le comunicazioni con lo staff i soli canali ufficiali della Società.
Spogliatoi e immagini Accedere agli spogliatoi solo quando richiesto per l'assistenza ai più piccoli, secondo le indicazioni dello staff. Non pubblicare sui propri profili social foto o video in cui siano riconoscibili altri minori senza il consenso dei loro genitori.
Segnalazione Segnalare alla Responsabile Safeguarding qualsiasi situazione di disagio o comportamento potenzialmente lesivo di cui si venga a conoscenza.

1.5 Violazioni e canali di segnalazione

La violazione del presente Codice costituisce illecito disciplinare ed è sanzionata secondo il § 2.5 del Modello, in proporzione alla gravità e nel rispetto delle norme di legge e contrattuali applicabili. Per collaboratori, professionisti e fornitori la violazione costituisce inoltre inadempimento contrattuale, che può comportare la risoluzione del rapporto. Restano ferme le sanzioni previste dal Codice di Giustizia Sportiva FIGC.

Come segnalare

- 📄 • e-mail riservata: **acajapinerolo.calcio.tutela@gmail.com**
- cassetta presso la sede
- colloquio diretto con la Responsabile Safeguarding
- piattaforma federale: **safeguarding.figc.it**
- In caso di pericolo immediato: 112

SEZIONE 2 — PATTO DI CORRESPONSABILITÀ ETICA

(Da sottoscrivere all'atto del tesseramento)

Come Acaja Pinerolo Calcio, riconosciamo che il campo da gioco è una palestra di vita. Con l'adesione al presente Patto, Società, Staff, Atleti/e e Famiglie si stringono in un'alleanza educativa consapevole, assumendosi la responsabilità condivisa di far rispettare e vivere quotidianamente i principi del Modello.



IL NOSTRO IMPEGNO

- NOI SIAMO UN CORPO: custodiamo l'integrità, l'intimità e i confini personali.
- LA SQUADRA È UN ECOSISTEMA: trasformiamo il conflitto in confronto formativo.
- IL PLURALE È UNA RICCHEZZA: valorizziamo ogni unicità e neurodivergenza.
- LA CASSETTA DEGLI ATTREZZI: impariamo insieme l'alfabetizzazione emotiva.

La Società (Acaja Pinerolo Calcio)

Si impegna a vigilare, ad ascoltare senza giudicare, a garantire canali protetti e a mantenere un ambiente sicuro e inclusivo per ogni tesserato/a. La Società sottoscrive il Patto con la delibera di adozione del Modello.

Lo Staff

Si impegna a farsi promotore attivo di una cultura della cura e della prevenzione. Staff, atleti/e e famiglie vi aderiscono mediante il Modulo di presa visione e adesione, al momento del tesseramento o dell'instaurazione del rapporto.

Ogni atleta

Si impegna a far parte della comunità Acaja rispettando i compagni, lo staff e sé stesso/a.

I genitori e i tutori

Condividono l'impostazione educativa e pedagogica della Società e si impegnano a collaborare attivamente per la piena attuazione del Patto.