



MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

adottato con delibera del 28/12/2024

L'associazione/società sportiva Polisportiva Villa de Sanctis Roma S.R.L. vuole essere per tutti un luogo in cui le persone si sentono accolte e al sicuro. Con questo obiettivo viene adottato il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, alla luce delle linee guida adottate dalla UISP, organismo sportivo affiliante, consultabili alla pagina:

<https://www.uisp.it/nazionale/pagina/atto-constitutivo-statuto-e-regolamenti>, che costituiscono parte integrante del presente modello e alla cui lettura integrale pertanto si rinvia.

L'Associazione affiggerà nei locali degli impianti sportivi in uso il presente modello ed il codice di condotta unitamente alle linee guida elaborate dall'organismo sportivo affiliante. Tali informazioni vengono pubblicate anche sulla homepage del sito internet <https://villadesanctis.it/> e verrà aggiornato in occasione di ogni relativa modifica.

Conosci i tuoi diritti?

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

- a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
- 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;
- a che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo.

Tutti coloro che partecipano, a qualunque titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo, allo svolgimento dell'attività sportiva, sia in modo diretto che indiretto, sono obbligati a osservare integralmente tutte le norme e le prescrizioni poste a tutela dei diritti dei Tesserati e dei volontari. I tecnici, i dirigenti, gli associati, i volontari e ogni altro soggetto tesserato sono tenuti a prendere visione e a conoscere il presente Modello, nonché il Codice di condotta per la tutela dei minori e per la prevenzione di molestie, violenza di genere e di ogni altra forma di discriminazione.

Prevenzione e gestione dei rischi Comportamenti rilevanti

Siamo consapevoli di cosa significhi l'abuso in contesti sportivi? Come individuare le persone a rischio e le forme di potere nello sport?

•

Ai fini del presente Modello, costituiscono comportamenti rilevanti e vietati:

- Abuso psicologico: qualsiasi comportamento indesiderato, anche reiterato, idoneo a ledere dignità, identità, autostima o serenità psicologica di Tesserati, soci o volontari, anche attraverso strumenti digitali.
- Abuso fisico: qualunque condotta, anche tentata, che arrechi o possa arrecare danni alla salute o all'integrità psicofisica, inclusa l'imposizione di attività sportive non adeguate alle condizioni fisiche, l'allenamento forzato in caso di infortunio e la tolleranza di pratiche vietate o di doping.
- Molestia sessuale: qualsiasi comportamento indesiderato di natura sessuale, verbale, non verbale o fisica, idoneo a provocare disagio, offesa o violazione della dignità personale.
- Abuso sessuale: ogni comportamento di natura sessuale, con o senza contatto, posto in essere in assenza di consenso libero e consapevole, ovvero ottenuto mediante coercizione, pressione o abuso di ruolo.
- Negligenza: il mancato intervento, da parte di chi ha obblighi di vigilanza (dirigenti, tecnici, istruttori o altri tesserati), a fronte di condotte rilevanti, con conseguente rischio o danno per la persona; vi rientra anche la trascuratezza dei bisogni fisici e/o psicologici.
- Incuria: la mancata soddisfazione delle esigenze fondamentali della persona sotto il profilo fisico, sanitario, educativo ed emotivo.
- Abuso di matrice religiosa: qualsiasi limitazione o condizionamento della libertà di professare ed esercitare la propria fede religiosa, nel rispetto delle norme vigenti.
- Bullismo e cyberbullismo: comportamenti offensivi, intimidatori o aggressivi, anche tramite strumenti digitali, finalizzati alla prevaricazione, all'emarginazione o al controllo di Tesserati, soci o volontari.
- Comportamenti discriminatori: qualsiasi condotta che produca effetti discriminatori basati su etnia, genere, età, orientamento sessuale, disabilità, religione, condizioni socioeconomiche o livello di prestazione sportiva, anche mediante strumenti informatici.

Senti che i tuoi diritti sono stati violati?

In associazione ti senti isolata/o o intimidita/o? Ti senti forzata/o dagli allenatori a svolgere un'attività fisica inappropriata, magari perché sei infortunata/o? Ti senti a disagio per battute sessualmente esplicite o hai subito molestie sessuali fisiche? Hai visto altre persone vittime di abusi in associazione? Hai provato a segnalare il problema al dirigente o al tecnico ma non hanno fatto nulla?

Puoi rivolgerti a Schiano Maria Silvia nominata Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni. La/lo puoi contattare alla mail schianomariasilvia@gmail.com anche per chiedere un incontro.

La Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è una figura autonoma e, per quanto possibile, indipendente dalle cariche sociali e da rapporti diretti con allenatori e tecnici. È selezionata tra persone in possesso di adeguata esperienza nel settore, di competenze comunicative e di capacità nella gestione di situazioni delicate.

La Responsabile è a tua disposizione per ascoltarti e accogliere, con riservatezza e attenzione, eventuali segnalazioni di abusi o comportamenti inappropriati che ritieni di aver subito o che hai osservato nei confronti di altre persone all'interno dell'associazione. Il suo ruolo comprende inoltre l'esame, in collaborazione con il Consiglio Direttivo, di tutte le azioni e le iniziative utili a migliorare la qualità della vita associativa e a garantire un ambiente sportivo sicuro, rispettoso e inclusivo.

Il Responsabile Safeguarding è tenuto a garantire la massima riservatezza nella gestione delle segnalazioni di abuso o maltrattamento, trattando ogni informazione nel rispetto della privacy e della tutela delle persone coinvolte.

Analisi, valutazione e mitigazione dei rischi

a) I collaboratori

L'organo amministrativo deve interrogarsi in merito a come vengono selezionate e formate le risorse umane valutando aspetti quali:

- 1) Analisi dei relativi curricula;
- 2) Avvenuta acquisizione del certificato penale del datore di lavoro con riferimento ai collaboratori retribuiti che hanno rapporti diretti con minori;
- 3) attivazione di percorsi di informazione/formazione sul tema, partecipazione a corsi e incontri promossi dagli organismi sportivi affiliati.

b) come si caratterizza la vita negli spogliatoi?

Misure di sicurezza: salvo che nel corso di manifestazioni sportive, nell'impianto sportivo accedono gli associati e tesserati e gli esercenti la potestà genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati. Gli esercenti la potestà genitoriale di minori, interdetti e inabilitati, accedono all'impianto per supportarli ma non interferiscono con le attività didattiche/di allenamento/sportive partecipando a momenti di confronto con istruttori/allenatori pianificati.

Durante le sessioni di allenamento o di prova non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e, comunque, solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettivo/relazionale.

L'associazione/società sportiva è inclusiva?

Associazione garantisce a tutti i propri Tesserati, nonché agli atleti tesserati presso altre associazioni o società sportive dilettantistiche coinvolte nelle attività, pari diritti, dignità e opportunità, senza alcuna discriminazione fondata su etnia, origine, lingua, convinzioni personali, opinioni politiche, religione, identità di genere, orientamento sessuale, età, disabilità, condizioni fisiche, intellettive o relazionali, situazione economica o familiare, ovvero livello di capacità o prestazione sportiva.

In attuazione di tali principi, l'Associazione si impegna concretamente a:

- favorire l'accesso alla pratica sportiva delle persone con disabilità fisica o intellettivo-relazionale, promuovendo l'inclusione nei gruppi dei coetanei e adottando modalità organizzative e didattiche adeguate a garantire una partecipazione sicura, rispettosa ed effettiva alle attività sportive.

- sostenere la partecipazione alle attività sportive di soggetti in condizioni di fragilità economica o familiare, anche attraverso agevolazioni, riduzioni delle quote di iscrizione, iniziative dedicate e collaborazioni con enti del terzo settore e realtà territoriali;
- garantire, nell'ambito di attività ricreative quali centri estivi o iniziative analoghe, attenzione alle esigenze alimentari connesse ad allergie, intolleranze, scelte religiose o particolari necessità dietetiche;

L'Associazione opera altresì, ove necessario, mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con altre realtà sportive e sociali del territorio, al fine di rendere effettivo e concreto il diritto allo sport quale strumento di inclusione, crescita personale e coesione sociale.

Come contrastiamo comportamenti lesivi e come gestiamo le segnalazioni?

In presenza di presunti comportamenti lesivi, posti in essere da Tesserati o da soggetti terzi nei confronti di altri Tesserati, in particolare se minorenni, è fatto obbligo di procedere a una segnalazione tempestiva, preferibilmente entro 24 ore, al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, mediante comunicazione verbale o tramite posta elettronica all'indirizzo dedicato. L'accesso a tale indirizzo è riservato esclusivamente al Responsabile, al fine di garantire la massima riservatezza.

Qualora i comportamenti segnalati presentino profili di rilevanza penale o particolare gravità, il Responsabile, provvede a darne comunicazione alle competenti autorità giudiziarie e alle forze dell'ordine. Ove le violazioni rientrino nell'ambito di competenza dell'ordinamento sportivo, l'Associazione informa altresì il Safeguarding Office della Federazione o dell'Ente di Promozione Sportiva di riferimento (UISP), Safeguarding Office all'indirizzo email safeguardingofficer@uisp.it;

L'Associazione garantisce l'adozione di tutte le misure necessarie a prevenire qualsiasi forma di vittimizzazione secondaria nei confronti dei Tesserati e dei volontari che, in buona fede:

- abbiano presentato o intendano presentare una segnalazione o una denuncia;
- abbiano assistito, sostenuto o accompagnato altri Tesserati nella presentazione di una segnalazione o denuncia;
- abbiano reso testimonianza o dichiarazioni nell'ambito di procedimenti relativi a episodi di abuso, violenza o discriminazione;
- abbiano intrapreso iniziative o azioni coerenti con le politiche di safeguarding dell'Associazione.

Nell'ambito di eventuali procedimenti disciplinari, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata qualora la contestazione dell'addebito sia fondata su accertamenti autonomi e ulteriori rispetto alla segnalazione, ancorché conseguenti alla stessa. Qualora, invece, la contestazione si fondi, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante risulti indispensabile per l'esercizio del diritto di difesa dell'incolpato, la segnalazione potrà essere utilizzata esclusivamente previo consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Quali sanzioni applichiamo

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti alla mancata attuazione colposa o violazione dolosa delle misure indicate nel Modello e nel Codice di condotta; alla violazione delle misure poste a tutela del segnalante; all'aver effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave; l'aver violato gli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione; l'aver violato le disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello; gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione e la 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:

a) sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti 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 e collaboratrici retribuiti, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa, all'età di chi l'ha commessa.

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni;
- multa in misura non eccedente l'importo di cinque ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

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 associative, le prescrizioni del Codice di condotta o adottati, 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 modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
3. incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore/ la collaboratrice che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:
 - a) l'inosservanza dell'obbligo di informativa al/alla Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni; l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di condotta, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;
 - b) la violazione delle misure adottate dall'Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante; la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le

Autorità Sportive);

4. incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore/ la collaboratrice che risulti recidivo/a, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e 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 e/o violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;

5. incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso 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 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/la Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

a) sanzioni nei confronti dei volontari

Nei confronti dei volontari e delle volontarie 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 delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario/a socio/a dell'Associazione, radiazione dello stesso.