

Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOGC) dell'attività sportiva

come previsto dal comma 2 dell'articolo 16
del D.Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021

**adottato dal Consiglio di Amministrazione
di CPS SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE
SPORTIVA DILETTANTISTICA IMPRESA SOCIALE ETS**

Rev.	Proprietà	Redazione	Approvazione
0	CPS ONLUS ETS	Dott.ssa Anna Actis Grosso (collaboratrice)	30/08/2024 (CdA)

La Cooperativa **CPS SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE SPORTIVA DILETTANTISTICA IMPRESA SOCIALE ETS** vuole essere un luogo in cui le persone si sentono accolte e al sicuro. Con questo obiettivo viene adottato il presente Modello organizzativo e di controllo (MOGC) 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-costitutivo-statuto-e-regolamenti>, che costituiscono parte integrante del nostro modello e alla cui lettura integrale si rinvia.

La Cooperativa affiggerà nei locali degli impianti sportivi in uso il presente modello ed la Policy di Safeguarding, unitamente alle linee guida elaborate dall'organismo sportivo affiliante. Tali documenti vengono pubblicati anche sulla home page del sito internet della Cooperativa, nonché sui profili social se e quando attivati.

Conosci i tuoi diritti?

Az tesseratz sono riconosciuti i seguenti 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.

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

Il "Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni" crea e diffonde contenuti utili ad una corretta percezione del rischio, contenuti diretti ai collaboratori, atleti e relativi familiari, anche utilizzando le schede prodotte nel progetto STePS per favorire l'autovalutazione, approfondire le tematiche e favorire il confronto, organizzando eventualmente incontri di confronto per valutare insieme sia le misure di prevenzione che quelle di segnalazione e gestione dell'abuso.

Senti che i tuoi diritti sono stati violati?

In Cooperativa e nell'attività sportiva ti senti isolatə o intimiditə? Ti senti forzətə dagli allenatori a svolgere un'attività fisica inappropriata, magari perché sei infortunatə? 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 ad Antonio Borgo, nominato “Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni” (=Safeguarding Officer della Cooperativa). Lo puoi contattare alla mail borgoa@lavaldoeco.it anche per chiedere un incontro. Il Responsabile è pronto ad ascoltarti e ad accogliere le segnalazioni di abusi che senti di aver subito o di comportamenti che hai visto adottare anche nei confronti di altre persone in Cooperativa. Il suo ruolo è anche quello di esaminare con il Consiglio di Amministrazione tutte le azioni che possano migliorare la qualità della vita in Cooperativa. Se vuoi, puoi chiedere che le tue dichiarazioni non siano verbalizzate né trasmesse agli organi competenti: il Responsabile è tenuto a rispettare questa volontà, a meno che non sia evidente o accertata la responsabilità del segnalante per reati di calunnia o diffamazione o che, tramite la stessa segnalazione, emergano illeciti.

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 con riferimento ai collaboratori retribuiti e volontari 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 associati e tesserati e gli esercenti la potestà genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero loro delegati. Gli esercenti la potestà genitoriale di minori, interdetti e inabilitati, accedono all'impianto per supportarli, partecipano a momenti di confronto pianificati con istruttori/allenatori, ma non interferiscono con le attività didattiche/di allenamento/sportive.

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

c) come abbiamo organizzato l'ambiente in infermeria

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito a medica sociale o, in caso di manifestazione sportiva, a medica di gara o, in loro assenza, a una persona tecnica formata sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo

soccorso nei confronti della persona offesa. La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).

d) come organizziamo le trasferte

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, a3 atleti dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno tecnici, dirigenti o altre persone dello staff, salvo nel caso di parentela stretta. Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere d3 accompagnatori vigilare su3 atleti accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale de3 stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.

La società sportiva è inclusiva?

La società sportiva deve garantire a3 tesserati 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.

Per questo motivo **la società sportiva** si impegna a garantire:

- l'accesso alla pratica sportiva a3 disabili prevedendo, come requisito preferenziale in sede di selezione delle risorse umane, curriculum di studi ed esperienza inerenti;
- l'accesso alla pratica sportiva anche a persone in situazione di fragilità economica prevedendo riduzioni nei costi di iscrizione;
- che i centri estivi prevedano la somministrazione di pasti i cui prodotti vengano scelti anche in base ad eventuali allergie/intolleranze/scelte religiose/esigenze dietetiche che vengano richieste da3 partecipanti;
- la programmazione di iniziative interculturali per favorire la reciproca conoscenza d3 associati provenienti da Paesi diversi;

Come contrastiamo comportamenti lesivi e come gestiamo le segnalazioni?

- 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 effettuata (entro le 24 ore) una segnalazione al "Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni" (ossia il Safeguarding Officer della Cooperativa), tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo email borgoa@lavaldoceo.it;
- Nel caso di suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie della UISP – Safeguarding Officer della UISP - all'indirizzo email safeguardingofficer@uisp.it;

- In caso di comportamenti che si ritengano penalmente rilevanti, il “Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni” della Cooperativa o della UISP deve notificare alle forze dell’ordine i fatti di cui è venuto a conoscenza;
- La Cooperativa garantisce l’adozione di misure tese a prevenire 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.

Nell’ambito del procedimento disciplinare, l’identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell’addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell’identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell’incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del 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 presente Modello e nella Policy di Safeguarding; 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 della Cooperativa; l’aver violato le disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello e della Policy di Safeguarding; gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; la mancata applicazione del “Sistema Disciplinare” adottato dalla Cooperativa, integrato da specifiche fattispecie collegate ai temi del presente documento.

Si rimanda allo stesso documento “Sistema Disciplinare” anche per conoscere le possibili sanzioni comminabili, che devono necessariamente essere diversificate sia in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l’autore della violazione e la Cooperativa, che del rilievo e gravità della violazione commessa.