

MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA ai sensi dell'art. 16 del D.lgs. n. 39/2021

INDICE

Premessa

- Art. 1. Obiettivi
- Art. 2. Ambito di applicazione e destinatari del Modello
- Art. 3. Diritti e doveri
- Art. 4. Analisi, valutazione e mitigazione dei rischi, Misure di prevenzione Art. 5. Ulteriori Misure
- Art. 6. Nomina del Responsabile Safeguarding
- Art. 7. Condotte rilevanti e terminologia
- Art. 8. Segnalazioni
- Art. 9. Sistema sanzionatorio
- Art. 10. Obblighi informativi
- Art. 11. Adozione e modifica del Modello

PREMESSA

UISP COMITATO TERRITORIALE UDINE APS (in seguito per brevità UISP UDINE è parte di UISP APS - Unione Italiana Sport Per Tutti, quale Ente di promozione sportiva nato con l'obiettivo prioritario di diffondere la cultura del movimento, non solo come scelta personale del singolo individuo, ma soprattutto come diritto di ogni cittadino a migliorare la qualità della propria vita, operando per il benessere e la salute di ciascuno.

L'impegno profuso nei molti anni di attività del Comitato sul territorio della provincia di Udine è sempre stato diretto a sostenere i valori dello sport quali: il rispetto della dignità umana e della solidarietà tra le persone, l'inclusione sociale e le pari opportunità per tutti, nonché il rispetto dell'ambiente. Per raggiungere questo scopo, UISP UDINE nei tanti anni di attività ha cercato di offrire l'opportunità ad ognuno di trovare una proposta motoria adatta alle proprie attitudini e abilità, senza puntare ad un agonismo sfrenato, ma piuttosto a contribuire al miglioramento della qualità di vita delle persone che si avvicinano alla pratica sportiva.

Il UISP COMITATO TERRITORIALE DI UDINE APS vuole essere per tutti un luogo in cui le persone si sentono accolte e sicure. Con questo obiettivo viene adottato il modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva come previsto dalla comma 2 dell'articolo 16 del D.Lgs n.39 del 28 Febbraio 2021 che si integra con le linee guida adottate dalla UISP Nazionale consultabili:

<https://www.uisp.it/nazionale/pagina/atto-costitutivo-statuto-e-regolamenti>

Tutte le informazioni vengono pubblicate anche sul Sito internet del COMITATO TERRITORIALE UDINE APS e sui profili dell'associazione.

Art. 1. OBIETTIVI

UISP UDINE, in linea con quanto indicato nelle premesse, vuole pertanto essere un luogo in cui le persone si sentano accolte e al sicuro. Il presente documento pertanto stabilisce e regola gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, violenza di genere o discriminazione per motivi di etnica, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, nonché per le ragioni di cui al D.lgs. n. 198/2006, in particolare se minori.

Con questa finalità è adottato il presente Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva, parimenti al Codice di condotta, come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, alla luce delle Linee guida adottate dall'organismo sportivo affiliante - UISP APS - del 21/08/2023 e 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.

Tali Linee guida recepiscono le disposizioni di cui al D.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 e al D.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, nonché le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia e i Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione emanati dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di Safeguarding ("Salvaguardia"). Il presente

Modello pertanto persegue i seguenti obiettivi:

- a) la promozione dei diritti di cui alle Linee Guida indicate;
- b) la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- c) la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d) l'individuazione e l'attuazione di adeguate misure, procedure e politiche di Safeguarding, anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile delle Politiche di Safeguarding, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati minori;
- e) la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- f) l'informazione dei tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- g) la partecipazione alle iniziative organizzate dall'UISP nell'ambito delle politiche di Safeguarding adottate;
- h) il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di Safeguarding.

Per il raggiungimento di questi obiettivi UISP UDINE affiggerà nei locali della propria sede sociale il presente Modello ed il Codice di condotta, unitamente alle Linee guida di cui sopra. La documentazione è pubblica anche sulla home page del sito internet dell'associazione e sui profili social della stessa, in modo da renderla facilmente accessibili a tutti.

Art. 2. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DEL MODELLO

soggetti tenuti al rispetto del presente Modello sono tutti coloro, che a diverso titolo, intrattengono rapporti con UISP UDINE

Un'attenzione particolare è rivolta ai collaboratori, che hanno rapporti di lavoro o volontariato con l'Ente e che devono attenersi scrupolosamente a quanto ivi indicato.

Art. 3. DIRITTI E DOVERI

Conosci i tuoi diritti?... e i tuoi doveri?

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.

UISP UDINE adotta misure per assicurare l'effettività dei predetti diritti e le relative tutele, con particolare riguardo alla tutela dei minori e dei più fragili e svantaggiati.

UISP UDINE si conforma alle disposizioni di cui all'art. 1 delle presenti Linee Guida e adotta ogni necessaria Misura per favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale dell'atleta e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva nonché la piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

UISP UDINE vuole prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza o discriminazione favorendo la diffusione delle politiche di Safeguarding dell'UISP APS e adottano misure e procedure per assicurare l'efficacia di tali politiche, anche mediante la formazione continua di lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con gli atleti.

Nel rispetto della normativa in vigore e in particolare dell'art. 16 del d.lgs. n. 39/2021 chiunque intrattenga rapporti con UISP UDINE, come indicato nell'art. 2, è destinatario degli obblighi previsti dal presente Modello e deve attenersi alle condotte come espressamente disciplinate anche dal Codice di condotta, approvato contestualmente al presente documento ai sensi della medesima legislazione.

Art. 4. ANALISI, VALUTAZIONE E MITIGAZIONE DEI RISCHI, MISURE DI PREVENZIONE

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 o diffonde contenuti utili ad una corretta percezione del rischio diretti ai collaboratori, atleti/i e relativi familiari anche utilizzando le schede prodotte nel progetto STePS:

https://s3-www.savethechildren.it/public/files/Toolkit_STePS_A4_digital.pdf

per approfondire le tematiche e favorire il confronto, organizzando eventualmente incontri di confronto per valutare insieme ai collaboratori sia le misure di prevenzione che quelle di segnalazione e gestione dell'abuso. Tra i vari strumenti offerti dal progetto STePS si ritiene opportuno adottare quello di autovalutazione, esaminando eventuali integrazioni trattandosi di un modello nato come misura di child Safeguarding mentre l'associazione deve intervenire per prevenire e gestire i rischi in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni anche con riferimento ai maggiorenni.

In particolare:

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 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 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 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 medico/a sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico/a 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, agli atleti e alle atlete dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atlete o 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 degli accompagnatori vigilare sugli atleti e atlete 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.

L'associazione/società sportiva è inclusiva?

UISP UDINE garantisce ai 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 UISP UDINE si impegna a garantire:

- l'accesso alla pratica sportiva ai disabili prevedendo, come requisito preferenziale in sede di selezione delle risorse umane, curriculum di studi e di 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 vengono scelti anche in base ad eventuali allergie/intolleranze/scelte religiose/esigenze dietetiche che vengono richieste ai partecipanti;

- la programmazione di iniziative interculturali per favorire la reciproca conoscenza degli associati provenienti da Paesi diversi.

-

Art. 5. ULTERIORI MISURE

Ai fini della prevenzione e gestione dei rischi, UISP UDINE prevede tra l'altro:

- a) l'adozione di adeguati strumenti per il pieno sviluppo della persona-atleta e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva, favorendo, soprattutto in caso di minori o appartenenti a categorie svantaggiate, una equa suddivisione in squadre o gruppi di allenamento per favorire il rispetto e l'integrazione;
- b) l'adozione di adeguati strumenti per l'inclusione e la valorizzazione delle diversità dei tesserati organizzando allenamenti e partecipazioni alle gare senza fare distinzioni di sesso, etnica, appartenenza culturale, ecc.;
- c) l'adozione di adeguati strumenti di gestione e tutela dei tesserati, soprattutto minori, da parte dei tecnici e dei soggetti preposti, nel rispetto e promozione dei relativi diritti, durante gli allenamenti, le manifestazioni sportive e ogni attività anche collegata e connessa organizzata. A tal fine ogni atleta sarà adeguatamente seguito durante l'attività sportiva grazie a un numero di tecnici sufficiente per il buon andamento dell'attività sportiva. I tecnici dovranno altresì utilizzare in ogni circostanza un linguaggio adeguato e rispettoso della persona, soprattutto se fragile e/o svantaggiata;
- d) azioni di sensibilizzazione attraverso incontri dedicati tra atleti, tecnici, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti per favorire ascolto e formazione collettiva. Tali incontri potranno includere anche personale medico e sanitario per aiutare a comprendere i segnali di abusi;
- e) di segnalare ai genitori eventuali assenze dagli allenamenti in modo da verificare che non vi siano problematiche legate alla pratica sportiva e all'inclusività del minore;
- h) per incentivare la frequenza alla formazione obbligatoria annuale e ai corsi di aggiornamento previsti dall'UISP in materia di Safeguarding, fornire informazioni attraverso i canali sociali incentivare la partecipazione alla formazione con sessioni on-demand;
- i) l'adozione di adeguate misure per la sensibilizzazione sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, con il supporto delle necessarie competenze specialistiche, anche sulla base di specifiche convenzioni stipulate dall'UISP;
- l) di creare un ambiente sano, sicuro e inclusivo per tutti i tesserati, assicurandosi che i luoghi utilizzati, a partire dagli spogliatoi, abbiano regole chiare di utilizzo per contrastare il bullismo e cyberbullismo;
- p) per la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile e delle specificità di ogni disciplina sportiva, organizzare gli orari delle attività per facilitare la partecipazione dei minori e delle donne.

6. NOMINA DEL RESPONSABILE SAFEGUARDING

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 alla Dott.ssa PINA RIFIORATI, nominata responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, che puoi contattare alla mail safeguarding.uisp.udine@gmail.it, anche per chiedere un incontro. La Responsabile è pronta/o 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 associazione. Il suo ruolo è anche quello di esaminare con la Giunta tutte le azioni che possano migliorare la qualità della vita in associazione.

Se vuoi, puoi chiedere che le dichiarazioni non siano verbalizzate e trasmesse agli organi competenti: la Responsabile è tenuta/o a rispettare questa volontà a meno che non sia evidente o

accertata la responsabilità del segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per illeciti integrati mediante la stessa segnalazione.

UISP UDINE in tal modo contrasta altresì ogni forma di vittimizzazione di chi abbia in buona fede presentato una denuncia o una segnalazione; abbia assistito o sostenuto altrui a presentare una denuncia o una segnalazione; ha reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni; ha intrapreso qualsiasi azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di Safeguarding.

Periodicamente almeno una volta all'anno, il Responsabile redige la relazione relativa all'attività svolta anche ai fini di verifica di attuazione del Modello e di necessità del suo aggiornamento.

7. CONDOTTE RILEVANTI E TERMINOLOGIA

In coerenza con le Linee guida UISP APS di cui all'art. 1 del presente Modello, si intendono fattispecie di abuso, violenza e discriminazione:

- a) l'abuso psicologico;
- b) l'abuso fisico;
- c) la molestia sessuale; d) l'abuso sessuale;
- e) la negligenza;
- f) l'incuria;
- g) l'abuso di matrice religiosa;
- h) il bullismo, il cyberbullismo;
- i) i comportamenti discriminatori.

Nel dettaglio si intendono:

a) per "abuso psicologico", qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, 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;

b) per "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 lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell'uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. 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;

c) per "molestia sessuale", qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, 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;

d) per "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;

e) per “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 documento, 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;

f) per “incuria”, la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

g) per “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;

h) per “bullismo, 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) per “comportamenti discriminatori”, qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social- economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

8. SEGNALAZIONI

Come contrastiamo comportamenti lesivi e come gestiamo le segnalazioni?

-In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati/e o di persone terze, nei confronti di altri tesserati/e, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato (entro le 24 ore) alla Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo email: safeguarding.uisp.udine@gmail.com

-In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Garante per la tutela dei tesserati/e dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding all'indirizzo email: safeguarding.uisp.udine@gmail.com In caso di comportamenti che si ritengono penalmente rilevanti, il/la Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine;

-L'Associazione garantisce l'adozione di misure tese a prevenire qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati e tesserate 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/a 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.

9. SISTEMA SANZIONATORIO

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 e ciò avendo riguardo anche alle espresse indicazioni statutarie:

- 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 di cui alla normativa di riferimento (art. 16 del D.lgs. n. 39/2021) 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.

b) 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.

-

10. OBBLIGHI INFORMATIVI

Il Modello è affisso presso la sede sociale di UISP UDINE ed è pubblicato all'albo nonché sulla rispettiva homepage di riferimento ed è comunicato, unitamente ai relativi aggiornamenti, al Responsabile di cui all'art. 7, che ha la responsabilità della sua applicazione, rispetto e aggiornamento, nonché al Responsabile delle politiche di Safeguarding nazionale;

Il Modello, unitamente al Codice di condotta, sarà comunicato a chiunque intrattiene rapporti con UISP UDINE attraverso una comunicazione via mail, anche ai fini di accesso al sito dedicato.

11. ADOZIONE E MODIFICA DEL MODELLO

Il presente Modello è aggiornato con cadenza almeno quadriennale, prevedono meccanismi di adeguamento a eventuali modifiche e integrazioni delle Linee Guida UISP APS o alle raccomandazioni del Responsabile delle politiche di Safeguarding., nonché all'evoluzione della normativa di riferimento.

CODROIPO (UD), li 27 dicembre 2024