



*MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO (MOG)  
U.C. SOLBIATESE A.S.D.*

# SOMMARIO

## Sommario

<b>1. Introduzione .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Diritti e doveri .....</b>	<b>2</b>
<b>3. Prevenzione e gestione dei rischi.....</b>	<b>3</b>
3.1. Comportamenti rilevanti .....	3
3.2 Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni .....	4
3.3 Uso degli spazi dell'Associazione .....	5
3.4 Inclusività .....	5
<b>4. Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni .....</b>	<b>6</b>
4.1 Segnalazione dei comportamenti lesivi .....	6
4.2 Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori .....	6
4.3 Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti .....	7
4.4 Sanzioni nei confronti dei volontari .....	8
<b>5. Obblighi informativi e altre misure.....</b>	<b>8</b>

## 1. Introduzione

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dall'associazione sportiva dilettantistica UC SOLBIATESE ASD, come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e utilizzando le linee guida pubblicate dal CONI. Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività dell'associazione, indipendentemente dalla disciplina sportiva praticata.

Ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del C.O.N.I. e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

L'obiettivo del presente modello è quello di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo 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, tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti i tesserati.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva deve essere pubblicato sulla homepage del sito dell'Associazione, affisso nella sede della medesima nonché comunicato al Safeguarding Office del CSEN raggiungibile via mail all'indirizzo **salvaguardi@csen.it**, insieme alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato direttamente dalla ASD.

## 2. Diritti e 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.

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

I tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere il presente modello, il Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie.

### 3. Prevenzione e gestione dei rischi

#### 3.1. Comportamenti rilevanti

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

1. **L'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;
2. **L'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 che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi l'integrità psicofisica del tesserato. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;
3. **La molestia sessuale:** qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;
4. **L'abuso sessuale:** qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto o con contatto, e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;
5. **La negligenza:** il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, comportamenti o atti di cui al presente modello, omette di

- intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;
6. **L'incuria:** la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
  7. **L'abuso di matrice religiosa:** l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;
  8. **Il bullismo e il cyberbullismo:** qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);
  9. **I comportamenti discriminatori:** qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socioeconomico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

### 3.2 Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

L'ASD oppure il Consiglio Direttivo nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui soci nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi ed in generale di tutti i tesserati.

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

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni:

- dovrà essere **affiliato a un ente sportivo riconosciuto**, come previsto dalla normativa vigente;

- **non può essere designato** se ha subito condanne penali, anche non definitive, per reati non colposi;
- dovrà acquisire **certificato del casellario giudiziale** prima della nomina.
- All'interno della ASD, il **Responsabile Safeguarding** svolge funzioni di:
  - vigilanza sull'adozione e aggiornamento dei modelli e dei codici di condotta;
  - ricezione delle segnalazioni di condotte rilevanti (anche con funzione ispettiva);
  - sensibilizzazione sui temi del safeguarding per tutti i membri dell'ASD;
  - collaborazione con le autorità competenti;
  - definizione di **canali di comunicazione chiari** per segnalazioni di abusi/maltrattamenti;
  - gestione della riservatezza e privacy nelle informazioni trattate.
- **⚠ Il Consiglio Direttivo può sospendere o rimuovere** il Responsabile in caso di:
  - mancata conformità ai requisiti richiesti,
  - violazione delle politiche di tutela dei minori.

### 3.3 Uso degli spazi dell'Associazione

- L'accesso a locali e spazi gestiti o usati dall'Associazione durante allenamenti e sessioni di prova di **tesserati minorenni** è consentito solo:
  - a chi esercita la responsabilità genitoriale,
  - ai soggetti affidatari degli atleti,
  - o a delegati ufficiali.
- L'Associazione deve predisporre **misure preventive** per evitare situazioni di rischio.
- Durante le attività è **consentito l'accesso agli spogliatoi solo agli atleti e alle atlete di UC SOLBIATESE ASD**.
- È **vietato l'accesso agli spogliatoi a genitori o esterni**, salvo:
  - **autorizzazione specifica** di un dirigente o tecnico,
  - **esigenze di assistenza** per tesserati con meno di 8 anni.

### 3.4 Inclusività

L'Associazione garantisce a tutti i tesserati, e a quelli di altre società sportive dilettantistiche, **pari diritti e opportunità** indipendentemente da:

- etnia,
- convinzioni personali,
- disabilità,
- età,
- identità di genere,
- orientamento sessuale,

- lingua,
- opinione politica,
- religione,
- condizione patrimoniale o sociale,
- caratteristiche fisiche o intellettive.

● L'ASD/SSD si impegna a **garantire il diritto allo sport anche ad atleti svantaggiati economicamente o socialmente**, favorendo la partecipazione con:

- sconti,
- dilazioni nel pagamento delle quote di tesseramento.

#### 4. Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni

##### 4.1 Segnalazione dei comportamenti lesivi

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, **soprattutto se minorenni**, deve essere tempestivamente segnalato al **Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni** nominato dalla ASD:

- tramite comunicazione a voce, oppure
- via email all'indirizzo: **safeguarding.ucsolbiatese@gmail.it**  
**(accesso esclusivo del Responsabile)**

Se necessario, può essere inviata segnalazione anche al:

- **Safeguarding Office CSEN:**  **salvaguardia@cсен.it**

In caso di **gravi comportamenti lesivi**, l'Associazione è tenuta a **notificare i fatti alle forze dell'ordine**.

L'Associazione deve adottare misure per prevenire **vittimizzazione secondaria** nei confronti di tesserati che abbiano agito in buona fede, ad esempio se hanno:

- presentato una denuncia o segnalazione;
- manifestato l'intenzione di farlo;
- sostenuto un altro tesserato nel denunciare;
- testimoniato in procedimenti relativi ad abusi/violenze/discriminazioni;
- intrapreso qualsiasi altra azione di Safeguarding.

##### 4.2 Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

A titolo **esemplificativo e non esaustivo**, sono sanzionabili i seguenti comportamenti:

#### Modello Organizzativo e di Controllo (MOG)

Firma del presidente

 

Data: 31/07/2024



- ✓ **mancata attuazione colposa** delle misure previste dal modello e dai documenti allegati (es. Codice di condotta);
- ✓ **violazione dolosa** delle stesse misure, tale da compromettere il rapporto di fiducia con l'Associazione o finalizzata alla commissione di un reato;
- ✓ **violazione delle tutele del segnalante;**
- ✓ **segnalazioni dolose o gravemente infondate;**
- ✓ **violazione degli obblighi informativi verso l'Associazione/Società;**
- ✓ **violazione delle norme di informazione, formazione e diffusione del modello;**
- ✓ **atti ritorsivi o discriminatori** verso chi ha effettuato segnalazioni;
- ✓ **mancata applicazione del sistema disciplinare.**

 Le **sanzioni** sono calibrate in base a:

- natura del rapporto con l'Associazione/Società;
- gravità e rilievo della violazione;
- ruolo e responsabilità dell'autore;
- intenzionalità, negligenza, imprudenza o imperizia del comportamento;
- eventuale recidiva;
- posizione funzionale e attività lavorativa svolta;
- entità del danno;
- circostanze aggravanti o attenuanti;
- eventuale **concorso di altri soggetti** nell'infrazione.

Il presente sistema sanzionatorio deve essere **portato a conoscenza di tutti i destinatari del Modello**, tramite i mezzi ritenuti più idonei dall'Associazione/Società.

#### 4.3 Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione del presente modello (inclusi obblighi informativi e norme del Codice di condotta) costituiscono illeciti disciplinari.

Le sanzioni applicabili, commisurate alla natura e gravità della violazione, sono:

-  Richiamo verbale per mancanze lievi
-  Ammonizione scritta in caso di recidiva
-  Risoluzione del contratto  
(e per i collaboratori soci: radiazione)

#### Dettagli:

1. Richiamo verbale:  
Per violazioni lievi, dovute a negligenza, nelle attività sensibili o nel mancato rispetto delle prescrizioni del modello e del Codice di condotta, senza rilievo esterno.

2. Ammonizione scritta:

Per recidiva entro due anni, oppure per negligenza in aree a rischio con rilievo esterno.

3. Risoluzione del contratto:

Se il collaboratore:

- elude intenzionalmente le prescrizioni del modello per commettere uno dei reati previsti dal Codice Penale (es. art. 600-bis, 600-ter, 604-bis, 609-bis, ecc.),
- viola i divieti del D.Lgs. 198/2006,
- è stato condannato definitivamente per i reati sopra citati,
- interferisce col sistema di controllo interno (es. sottrazione, alterazione documenti, impedimento di accesso al Responsabile Safeguarding), compromettendo trasparenza e verificabilità.

#### 4.4 Sanzioni nei confronti dei volontari

Anche per i volontari valgono sanzioni **commisurate alla gravità della violazione**, ovvero:

- **◆ Richiamo verbale** per mancanze lievi
- **◆ Ammonizione scritta** in caso di recidiva
- **● Rescissione del rapporto di volontariato**  
(e per volontari soci: **radiazione**)

✚ Per i casi gravi, si applica quanto descritto nel punto 3 delle sanzioni per collaboratori retribuiti.

#### 5. Obblighi informativi e altre misure

L'Associazione è tenuta a:

- pubblicare il presente modello e il nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni:
  - presso la sede dell'Associazione,
  - nelle strutture in gestione o in uso,
  - e sulla homepage del sito istituzionale (se disponibile).
- Al momento dell'adozione del modello (e in caso di modifiche), deve darne comunicazione via email a:
  - tutti i soci,
  - tutti i tesserati,
  - i collaboratori e
  - i volontari.
- Deve informare i tesserati (o, se minorenni, i genitori o tutori) del:
  - presente modello,

- nominativo e contatti del Responsabile,
  - e fornire i moduli per eventuali segnalazioni.
- Deve comunicare immediatamente al Responsabile e al Safeguarding Office CSEN APS  salvaguardia@csen.it qualsiasi informazione rilevante.
- Deve diffondere informative per:
  - prevenire e contrastare abusi, violenze e discriminazioni,
  - aumentare la consapevolezza dei tesserati su diritti, obblighi e tutele.
- Deve prevedere misure e materiali informativi per:
  - sensibilizzazione e prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.
- Deve fornire adeguata informativa, anche a genitori/tutori, sulle misure adottate durante manifestazioni sportive, contro abusi, violenze e discriminazioni.
- Deve comunicare ai tesserati (o ai tutori) ogni altra politica di Safeguarding adottata.

Firma del presidente



Data: 31/07/2024