***Modello organizzativo e di controllo* Safeguarding ('Salvaguardia')**

ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 39/2021

L'associazione/società sportiva LSC Capoeira Herança Italia a.s.d. 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, 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 home page del sito internet dell'associazione/sui profili social dell'associazione. Tali documenti vengono trasmessi a mezzo posta elettronica agli associati, anche in occasione di ogni relativa modifica.

Con la delibera 159/98 del CONI che proroga la nomina del responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni al 31/12/2024, al momento LSC Capoeira Herança Italia sta esaminando i profili di possibili candidati/e al ruolo. L'associazione si impegna a procedere con la nomina ufficiale del responsabile in tempi brevi e nel rispetto delle nuove scadenze.

Eventuali segnalazioni di abusi, violenze e discriminazioni nel frattempo possono essere fatte al responsabile di Safeguarding Roberta Arielli (safeguardinglscitalia@gmail.com).

1. ***Conosci i tuoi diritti?***

Diritto fondamentale dei tesserati è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di

discriminazione, prevista dal D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettiva, relazionale o sportiva. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati costituisce un valore assolutamente

prevalente anche rispetto al risultato sportivo. Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati.

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

- a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;

- a che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo;

- 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, intellettiva, relazionale o sportiva; come illustrato dalle linee guida adottate dalla UISP, il presente Modello Operativo e il relativo Codice di Condotta riguardano le seguenti 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.

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

Il/la Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni crea e/o diffonde contenuti utili ad una corretta percezione del rischio diretti ai collaboratori, atlete/i e relativi famigliari (per esempio utilizzando le schede prodotte nel progetto STePS da Save The Children in collaborazione con UISP) per 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. 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.

3. *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?

La/Il 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 il Consiglio Direttivo 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 competente: la/il 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.

Puoi rivolgerti a Roberta Arielli che ricopre la carica di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni. La puoi contattare alla mail safeguardinglscitalia@gmail.com anche per chiedere un incontro.

4. ***Analisi, valutazione e mitigazione dei rischi***

LSC Capoeira Herança Italia a.s.d. si impegna alle seguenti azioni nell'ambito della vita dell'associazione per valutare e mitigare i rischi di abuso, violenza e discriminazione:

a) I collaboratori

Nell'ambito della selezione e formazione delle risorse umane, Il Consiglio Direttivo valuta:

1) Effettuerá un'analisi attenta dei relativi curricula;
2) Acquisirà il certificato penale del datore di lavoro con riferimento ai collaboratori retribuiti e volontari che hanno rapporti diretti con minori;
3) Attiverà di percorsi di informazione/formazione sul tema, partecipazione a corsi e incontri promossi dalla UISP e organismi sportivi affilianti.

b) Uso degli spogliatoi

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 soltanto 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.

c) Soccorso sanitario

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso ai locali in cui avviene il primo soccorso è consentito a medico/a sociale. 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 (e.s. atleta, tecnico, dirigente, collaboratore).

d) Trasferte

In caso di trasferte, come per esempio eventi di Capoeira organizzati da altre scuole in Italia o all'estero 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.

5. Insclusivitá di LSC Capoeira Herança Italia

L'Associazione deve garantire 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, intellettiva, relazionale o sportiva.

Per questo motivo l'associazione 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 attraverso iniziative quali adesione a bandi comunali/regionali rilevanti e annesse progettualitá
- la programmazione di iniziative interculturali per favorire la reciproca conoscenza degli associati provenienti da Paesi diversi quali, per esempio, eventi di Capoeira internazionali in Europa e in Brasile.

6. Azioni di contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle 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) al/alla Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo email [safeguardinglscitalia@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 Office all'indirizzo email safeguardingofficer@uisp.it;
- 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.

7. Sanzioni

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:

1. Richiamo verbale per mancanze lievi;
2. Ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni;
3. Multa in misura non eccedente l'importo di cinque ore di retribuzione;
4. Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
5. 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 adotti, 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 adotti, 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 elencati al punto 1. 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:

1. Richiamo verbale per mancanze lievi;
2. Ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
3. Allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
4. Allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
5. Rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario/a socio/a dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Parma 31/08/2024