



Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 39/2021

PREMESSA

La Polisportiva "Il Sogno" A.S.D. è un'associazione senza scopo di lucro nata nel 1997 all'interno dell'oratorio della Parrocchia di S. Maria del Soccorso di Prato, su iniziativa di alcuni giovani che hanno pensato di valorizzare lo sport come strumento di aggregazione e di integrazione in un quartiere, quello del Soccorso, da sempre a forte presenza multietnica.

L'associazione è iscritta al RASD e affiliata al Comitato Territoriale Uisp di Prato APS con cui condivide il valore dello sport inteso come diritto alla cittadinanza e risorsa per l'integrazione e la promozione di quelle attività che rappresentano un'occasione di socialità ed inclusione di ogni forma di diversità.

SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA POLICY

La Polisportiva Il Sogno ASD 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-costitutivo-statuto-e-regolamenti>, che costituiscono parte integrante del presente modello e alla cui lettura integrale pertanto si rinvia.

Le Linee Guida adottate dalla UISP perseguono i seguenti obiettivi:

- la promozione dei diritti di cui agli articoli delle presenti Linee Guida; a 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;
- la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- l'individuazione e l'attuazione da parte delle Affiliate 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;
- la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- 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;
- la partecipazione delle Affiliate e dei tesserati alle iniziative organizzate dall'UISP nell'ambito delle politiche di safeguarding adottate;
- 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 delle rispettive Affiliate.

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. Tali documenti vengono trasmessi a mezzo posta elettronica agli associati in occasione di ogni relativa modifica.

Scopo della policy è di promuovere, garantire e prevenire il diritto dei minori alla protezione da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.



L'organizzazione si impegna nella protezione dei minori adottando le seguenti misure:

- 1) **Consapevolezza:** l'organizzazione garantisce che il personale, i/le volontari/e ed i membri del Consiglio Direttivo siano consapevoli dei fenomeni del maltrattamento, trascuratezza, violenza di genere e antidiscriminazione e sfruttamento dei minori e dei potenziali rischi ad essi connessi.
- 2) **Prevenzione:** l'organizzazione mira a garantire la riduzione del rischio attraverso la diffusione di buone pratiche, la creazione di un ambiente sicuro e a misura di bambino e l'incoraggiamento della partecipazione dei minori.
- 3) **Segnalazione:** l'organizzazione garantisce che le persone coinvolte nei progetti e nelle attività dell'organizzazione abbiano chiaro le misure da adottare e segnalino prontamente potenziali situazioni di pericolo per i minori.

Il presente Modello organizzativo si applica:

- a tutte le persone che rappresentano e/o dirigono la POLISPORTIVA IL SOGNO ASD
- ai relativi soci/tesserati;
- ai relativi collaboratori, siano essi retribuiti o volontari;
- e a qualunque altro individuo o organizzazione ¹che abbia relazioni di carattere formale/contrattuale con la POLISPORTIVA IL SOGNO ASD (es. scuole, associazioni o gruppi che lavorino in partenariato con l'organizzazione in attività o progetti)

Ad inizio anno sportivo oppure in qualsiasi altro momento in cui inizia la collaborazione con la Polisportiva, tutto il personale ed i/le volontari/e dell'organizzazione - al momento della firma di un contratto di lavoro di qualsiasi tipo o della definizione del proprio incarico volontario - devono ricevere, dichiarare di comprendere pienamente e di rispettare il presente Modello e il relativo **Codice di Condotta** per la protezione dei/delle minori, sottoscrivendone i contenuti.

Il personale che opera a contatto con i minori dovrà ricevere specifica formazione sulle tematiche relative al maltrattamento, alla molestia e all'abuso, sui possibili rischi e le modalità di prevenzione, nonché sui comportamenti da attuare e i confini entro i quali mantenersi quando si opera a contatto con minori.

Inoltre, alla firma del contratto di collaborazione retribuita/non retribuita l'organizzazione si impegna a richiedere il certificato del casellario giudiziale del collaboratore/volontario. In caso di collaborazioni continuative il certificato verrà rinnovato ogni 6 mesi.

Il mancato rispetto del Codice di Condotta può comportare procedure disciplinari, restrizioni di doveri o cessazione del rapporto di lavoro o altri contratti o rapporti contrattuali con l'organizzazione.

Tutte le associazioni e i gruppi, che lavorano con l'organizzazione e che operano a diretto contatto con i minori, devono avere incluso nei loro contratti o accordi l'obbligo di rispettare la policy in ogni sua forma e sapere come procedere in caso sia necessario segnalare di un presunto abuso su minori.

NORMATIVA A CUI SI FA RIFERIMENTO

La presente policy si basa sui principi emanati negli articoli della **Convenzione ONU sui Diritti dell'Infanzia e dell'Adolescenza** relativi alla protezione dei/delle minori sono: art. 9 (separazione dai genitori), art. 10 (ricongiungimento familiare), art. 11 (trasferimenti e non ritorni illeciti), art. 16

¹ Nel caso di organizzazione il codice di condotta dovrà essere sottoscritto dal Legale Rappresentante



(protezione della vita privata), art. 19 (protezione da maltrattamenti, abbandono, trascuratezza e sfruttamento), art. 20 (protezione del/la minore fuori dal suo ambiente familiare), art. 21 (adozione), art. 22 (bambine rifugiati), art. 23 (bambine disabili), art. 24 (diritto alla salute e all'assistenza), art. 25 (riesame e monitoraggio delle forme di assistenza), art. 32 (sfruttamento economico minorile), art. 34 (sfruttamento sessuale minorile), art. 35 (vendita, traffico e rapimento), art. 37 (protezione dalla tortura, da trattamenti crudeli, inumani e degradanti e dalle forme di privazione illegale della libertà), art. 38 (conflitto armato), art. 39 (reinserimento sociale), art. 40 (giurisdizione minorile e minorenni in conflitto con la legge). Gli articoli non direttamente connessi alla protezione ma che costituiscono complementi essenziali per garantire la tutela dei diritti dei minori sono: art. 2 (divieto di discriminazione), art. 3 (migliore interesse del/la minore), art. 4 (attuazione dei diritti e cooperazione), art. 5 (sviluppo delle capacità del/la minore e supporto al genitore, alla famiglia allargata e alla comunità), art. 6 (diritto alla vita), art. 7 (diritto a un nome e a una nazionalità), art. 8 (tutela dell'identità), art. 18 (responsabilità genitoriale), art. 26 (sicurezza e previdenza sociale), art. 27 (standard adeguato di vita e di protezione sociale), art. 28 e art. 29 (educazione), art. 31 (gioco, riposo e tempo libero).

Le 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").

GLOSSARIO

Di seguito le principali definizioni:

- **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;
- **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;
- **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;
- **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;

- **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;
- **incuria**, la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- **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;
- **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);
- **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;
- **interesse superiore del/della minore**, in tutte le attività riguardanti i minori e ogniquale volta operiamo per la sicurezza o il benessere di un/a minore;
- **minore**, qualsiasi persona di età inferiore ai diciotto (18) anni conformemente alla definizione della Convenzione sui Diritti dell'Infanzia e dell'Adolescenza;
- **diritti del/della minore**: i/le minori hanno il "diritto alla vita, alla sopravvivenza e allo sviluppo" laddove il termine sviluppo è inteso in senso fisico, emotivo, cognitivo, sociale e culturale;
- **sistema di salvaguardia dei/delle minori**: politiche, procedure e pratiche messe in atto per salvaguardare da qualsiasi comportamento dannoso, abuso o sfruttamento nei confronti dei minori;
- **protezione dei/delle minori**: prevenzione di eventi dannosi, abusi, incuria, sfruttamento e violenza contro i/le minori e risposta a tali fenomeni laddove si verificano. La programmazione della Protezione dei minori consiste in attività o iniziative miranti a proteggerli da ogni forma di violenza; si esplica attraverso l'integrazione della tutela dei minori in tutte le aree tematiche della programmazione al fine di promuovere, nell'ambito della comunità, ambienti in cui essi siano e si sentano protetti;
- **trascuratezza**: l'inadeguata attenzione rispetto ai bisogni materiali ed emotivi del/della minore, da parte dei genitori o di chi ha il compito di prendersene cura, pur disponendo dei mezzi. La fattispecie ricomprende l'incapacità di proteggere il/la minore da potenziali pericoli e di garantire e tutelare i suoi bisogni primari quali le cure mediche, l'istruzione e una crescita emotiva adeguata, spesso fino al punto di esporlo a un pregiudizio fisico ed emotivo. Include inoltre, laddove ve ne siano i mezzi, la persistente incapacità o il deliberato rifiuto di fornire al minore acqua pulita,



- cibo, riparo, servizi igienico-sanitari o supervisione o assistenza al punto tale da metterne in pericolo la salute e lo sviluppo;
- **relazione sessuale:** si verifica ad esempio quando un membro dello staff o altra persona ad esso correlata ha una relazione fisica intima con un/a minore o una relazione sessuale online tramite socialmedia, strumenti di testo o telefono;
 - **violenza familiare:** violenza verbale, fisica, sessuale o emotiva che avviene in ambito domestico o all'interno della famiglia e alla quale il/la minore assiste, solitamente con frequenza regolare;
 - **sfruttamento sessuale commerciale del/della minore:** abuso sessuale di un/a minore da parte di un/a adulto in cambio di una remunerazione, in denaro o in natura, al/alla minore oppure ad una o più persone terze. Il/la minore è trattato/a quale oggetto sessuale e commerciale. Lo sfruttamento sessuale commerciale dei/delle minori equivale al lavoro forzato e costituisce una forma di coercizione e violenza contro i/le minori e una forma contemporanea di schiavitù;
 - **sfruttamento sessuale online del/della minore:** Tutti gli atti che costituiscono sfruttamento sessuale commessi contro un/a minore e che, in una qualche loro fase, sono collegati all'ambiente online. Comprende qualsiasi uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) che dia luogo a sfruttamento sessuale o sia causa di sfruttamento sessuale di minori o determini la produzione, vendita, detenzione, distribuzione e trasmissione di immagini o altro materiale che documentino tale sfruttamento sessuale;
 - **matrimoni precoci:** un matrimonio formale o un'unione informale prima dei 18 anni sono una realtà sia per maschi che per femmine, ma riguardano in misura sproporzionata queste ultime. I matrimoni precoci sono un fenomeno diffuso che può portare ad una vita di svantaggi e privazioni;
 - **adescamento:** questo termine indica in generale un comportamento con cui un soggetto può attirare più facilmente un/a minore per scopi di attività sessuale. Può riuscire stabilendo un rapporto di fiducia con il/la minore per poi cercare di sessualizzare tale rapporto (ad esempio trattando il/la minore in modo preferenziale, isolandolo/a, riservandogli eccessive attenzioni o facendogli molti regali, usando un linguaggio a sfondo sessuale o il contatto fisico, esibendo al/alla minore contenuti di natura sessuale per mezzo di materiali online rientranti nella fattispecie dello sfruttamento sessuale);
 - **lavoro minorile:** spesso definito come lavoro che priva i minori dell'infanzia, del proprio potenziale e della propria dignità e che nuoce al loro sviluppo fisico e mentale. Si tratta di lavoro mentalmente, fisicamente, socialmente o moralmente pericoloso e nocivo per i minori e che ne pregiudica la scolarizzazione e la vita ricreativa. Nelle sue forme più estreme, il lavoro minorile riduce i minori in schiavitù, li separa dalle famiglie e li espone a gravi pericoli e malattie (cfr. Linee Guida sul Lavoro Minorile dell'OAU);
 - **traffico di minori:** indica qualsiasi forma di reclutamento, trasporto o accoglienza di minori per fini di sfruttamento, messa in atto con la minaccia, l'uso della forza o altri mezzi coercitivi ivi incluso l'abuso di potere;
 - **uso militare dei minori:** si verifica laddove i minori sono coinvolti in attività militari o esposti ad esse, sia come soldati che come scudi umani;
 - **contatto con i minori:** si verifica quando un'attività o posizione lavorativa implica o può implicare il contatto con minori, sia diretto (anche online) che indiretto (ad es. l'uso di immagini di minori). Ciò può accadere nell'ambito delle mansioni connesse alla posizione oppure come conseguenza dell'espletamento di tali mansioni, ad esempio quando il contatto con i minori avviene lavorando nelle comunità;
 - **lavorare con i minori:** lavorare con i minori significa svolgere un'attività relativa ai minori, nella



quale il contatto è ragionevolmente prevedibile quale normale componente dell'attività e non è collaterale ad essa. Per lavoro si intende anche il volontariato o altre attività non retribuite.

DIRITTI E DOVERI

Conosci i tuoi diritti e tuoi doveri?

A tutti coloro a cui si applica il presente Modello 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.

Inoltre tutti coloro a cui applica il presente Modello hanno i seguenti doveri e obblighi:

- comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntata al rispetto nei confronti degli altri soggetti;
- astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- garantire la sicurezza e la salute degli altri, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri nei percorsi educativi e formativi;
- impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
- instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero loro delegati;
- prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- collaborare con gli altri nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
- segnalare senza indugio al/la Responsabile delle Politiche di Safeguarding dell'Associazione situazioni, anche potenziali, che espongono sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

COME AGIRE IN CASO DI SOSPETTO ABUSO

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

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?

Chi può fare una segnalazione? Il/la minore, un genitore, un familiare, un membro del personale, un/una volontario/a, un membro del Consiglio Direttivo, i partner.

Cosa può essere segnalato? Qualsiasi sospetto di comportamenti lesivi o preoccupazione per la sicurezza della protezione del/della minore. Deve essere segnalata inoltre qualsiasi violazione della presente policy.

Per eventuali segnalazioni è possibile rivolgersi alla **Dott.ssa Alessia Facchini**, nominata Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni. La puoi contattare alla mail safeguardingilsogno@gmail.com anche per chiedere un incontro. La Responsabile è pronta 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 competenti: la Responsabile è tenuta 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.

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 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 a persone con disabilità.

c) procedura di primo soccorso

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, per ogni attività all'interno della struttura è sempre presente una persona addetta al primo soccorso/addetto esecutore blsd che effettuerà le operazioni necessarie di primo soccorso nel rispetto della persona che necessita di aiuto.

L'associazione sportiva è inclusiva?

L'Associazione **sportiva** 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, intellettuale, relazionale o sportiva.

Per questo motivo l'associazione **sportiva** si impegna a garantire:

- l'accesso alla pratica sportiva anche a persone in situazione di fragilità economica prevedendo eventualmente riduzioni nei costi di iscrizione;
- che, nel caso di organizzazione dei centri estivi, essi 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;

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 alla Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione via posta elettronica all'indirizzo email safeguardingilsogno@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, 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.



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 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) sono definiti illeciti disciplinari.

Nei confronti dei collaboratori e delle collaboratrici retribuiti/e, 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;
- multa in misura non eccedente l'importo di cinque ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni;
- 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 adottate dall'Associazione, le prescrizioni del Codice di condotta 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/a, 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 e/o violi le misure adottate dall'Associazione 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/la collaboratrice che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello e del Codice di condotta 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.

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;
- 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.

Ai fini del precedente punto:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il/la volontario/a 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/la volontario/a 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 adottate dall'Associazione, le prescrizioni del Codice di condotta 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 nell'allontanamento dalle strutture di allenamento e gare per un periodo non superiore a 15 giorni il/la volontario/a che risulti recidivo/a, 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 dell'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per



un periodo non superiore a 1 anno il/la volontario/a che risulti recidivo/a, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'allontanamento per un periodo non superiore a 15 giorni e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta e/o violi le misure adottate dall'Associazione 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 nella rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario/a socio/a dell'Associazione nella radiazione dalla stessa, il/la volontario/a che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello e del Codice di condotta 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.

c) sanzioni nei confronti dei membri del Consiglio Direttivo

Nei confronti dei membri del Consiglio Direttivo 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;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara e dal Consiglio Direttivo per un periodo non superiore a 30 giorni;
- radiazione dall'Associazione.

Ai fini del precedente punto:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il membro del Consiglio Direttivo 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 membro del Consiglio Direttivo 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 adottate dall'Associazione, le prescrizioni del Codice di condotta 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 nell'allontanamento dalle strutture di allenamento e gare e dall'organo amministrativo per un periodo non superiore a 30 giorni il membro del Consiglio Direttivo 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 nella radiazione dall'Associazione, il membro del Consiglio Direttivo che eluda



fraudolentemente le prescrizioni del presente modello e del Codice di condotta 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.

d) sanzioni nei confronti degli associati/tesserati

Nei confronti degli associati/tesserati 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;
- 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;
- radiazione dall'Associazione.

Ai fini del precedente punto:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il socio/tesserato 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 socio/tesserato 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 adottate dall'Associazione, le prescrizioni del Codice di condotta 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 nell'allontanamento dalle strutture di allenamento e gare per un periodo non superiore a 15 giorni il socio/tesserato a che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta 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 dell'allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno il socio/tesserato che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'allontanamento per un periodo non superiore a 15 giorni e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta e/o violi le misure adottate dall'Associazione 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 nella radiazione dall'Associazione, il socio/tesserato che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello e del Codice di condotta 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.

e) sanzioni nei confronti di qualunque altro individuo o organizzazione esterni che abbiano relazioni di carattere formale/contrattuale con la POLISPORTIVA IL SOGNO ASD

Nei confronti di qualunque altro individuo e/o organizzazione esterna che abbiano relazioni di carattere formale/contrattuale con l'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;
- multa in misura non eccedente l'importo di 200,00 euro nel caso di relazione di carattere contrattuale;
- sospensione della collaborazione per un massimo di 30 giorni;
- risoluzione del contratto e/o dell'accordo formale (es. partenariato).

Ai fini del precedente punto:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi qualunque altro individuo e/o organizzazione esterna che abbiano relazioni di carattere formale/contrattuale con l'Associazione 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 qualunque altro individuo e/o organizzazione esterna 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 adottate dall'Associazione, le prescrizioni del Codice di condotta 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 200,00 euro, nel caso di relazione di carattere contrattuale, qualunque altro individuo e/o organizzazione esterna che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta 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 della collaborazione per un massimo di 30 giorni qualunque altro individuo e/o organizzazione esterna che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 200,00 euro e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta e/o violi le misure adottate dall'Associazione 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 e/o dell'accordo formale (es. partenariato) qualunque altro individuo e/o organizzazione esterna che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello e del Codice di condotta 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.

CONSENSO ALL'UTILIZZO DELL'IMMAGINE

Nell'utilizzo e gestione dei Siti internet, App o Social Network, l'**organizzazione** dovrà porre in atto tutte le misure necessarie affinché i/le minori siano tutelati. Per garantire la privacy e la salvaguardia dei/delle minori, il personale che realizzi video e/o fotografie da utilizzarsi nelle attività di comunicazione dell'organizzazione deve:

- prima di registrare, fotografare o filmare una persona, chiedere il suo consenso. Nel caso questa persona sia un/a minore deve essere richiesto il consenso dei suoi genitori o di chi ne fa le veci. Il personale deve informare e spiegare come sarà utilizzato e gestito il materiale raccolto;
- prima di registrare, fotografare o filmare una persona, è necessario conformarsi con le leggi che disciplinano le restrizioni di riproduzione dell'immagine personale. Evitare messaggi potenzialmente stereotipati, discriminanti e sensazionalistici;
- assicurarsi che i video e le fotografie presentino le persone in maniera dignitosa e rispettosa. In caso di minori, non deve esserci alcun riferimento sessuale né uno sfruttamento della sua immagine di dolore o di sofferenza né alcunché che possa essere offensivo della sua persona e della sua innocenza;
- i riferimenti personali, se ci sono, devono limitarsi strettamente al nome, l'età e il paese. Ulteriori riferimenti vanno concordati dal soggetto e da esso autorizzati. Questo si applica anche per i documenti mandati via posta elettronica.

La gestione dei dati dei/delle minori dovrà essere fatta nel rispetto del GDPR 679/16 ed esclusivamente con il consenso dei genitori o di chi ne fa le veci.

RESPONSABILITA' E MODALITA' DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Le Affiliate Uisp adottano, entro 12 mesi dall'emanazione delle presenti Linee Guida, un modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva conforme alle Linee Guida stesse, eventualmente procedendo ai sensi del comma 4 dell'art 16 del D.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021. I modelli, che tengono conto delle caratteristiche dell'Affiliata e delle persone tesserate e si applicano a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività delle Affiliate, sono aggiornati con **cadenza almeno quadriennale** e prevedono meccanismi di adeguamento a eventuali modifiche e integrazioni delle Linee Guida o alle raccomandazioni del Responsabile delle politiche di safeguarding.

Le Associazioni e le Società sportive affiliate a più Enti conformano i propri modelli organizzativi e di controllo alle Linee Guida emanate da uno degli Enti di affiliazione e ne danno immediata comunicazione ai Responsabili delle politiche di safeguarding degli altri Enti di affiliazione.

L'UISP, anche attraverso il Responsabile delle politiche di safeguarding, vigila sull'adozione da parte delle Affiliate dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva, sulla relativa conformità alle Linee Guida e sul loro rispetto.