



Modello Organizzativo e di Gestione (MOG) Associazione Sinergie Culturali ASD-APS

1. Introduzione

- **Scopo del MOG:** Lo scopo del presente Modello Organizzativo consiste nell'assicurare nell'ambito della vita sportiva e culturale della nostra Associazione un ambiente inclusivo che garantisca la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i soci e tesserati, in particolare minori, garantendo l'uguaglianza e l'equità, nonché la valorizzazione delle diversità, tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti coloro che a vario titolo fanno parte della vita della nostra Associazione.

Tale modello disciplina inoltre gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale ovvero per le ragioni di cui al D.LDS. N 198 dell'11 aprile 2006 sui tesserati, specie se di minore età.

Il raggiungimento dei predetti obiettivi postula l'adozione di misure e procedure di prevenzione e contrasto verso ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata in ogni forma, anche omissiva, di persona o attraverso modalità informatiche (come messaggi, e-mail, *socialnetwork*, *blog*, etc).

Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo o culturale.

- **Ambito di Applicazione:** Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo alle attività dell'associazione è tenuto a rispettare i predetti diritti e doveri dei soci e tesserati; pertanto il modello si applica a tutti i membri dell'associazione, incluso il direttivo, gli allenatori, gli insegnanti, atleti, volontari e chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività di Sinergie Culturali (anche se terzi).
- **Definizione dell'ambito di pertinenza:** per abusi, molestie e discriminazione si intendono comportamenti/omissioni che fanno capo alle seguenti fattispecie:
 - a) abuso psicologico;
 - b) abuso fisico;
 - c) molestia sessuale;
 - d) abuso sessuale;
 - e) negligenza;
 - f) incuria;

- g) abuso di matrice religiosa;
- h) bullismo e cyberbullismo;
- i) comportamenti discriminatori.

Per una più puntuale definizione di queste casistiche si rimanda all'appendice del presente documento.

Le segnalazioni afferenti alla disciplina di Safeguarding (e quindi pertinenti con quanto stabilito nel presente MOG) riguardano solo ed esclusivamente le precedenti fattispecie; e possono essere fatti in presenza di situazioni anche potenziali che esponano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio negli ambiti elencati.

Qualsiasi altro fatto lesivo che possa avvenire all'interno dell'Associazione (es: furto, etc) andrà riportato direttamente alle autorità competenti.

2. Analisi dei Rischi

- **Identificazione dei Rischi:** le aree di rischio in cui è più probabile che si verifichino i fatti di cui all'elenco precedente, in funzione dell'attuale organizzazione delle attività e della vita associativa della nostra Associazione, sono le seguenti:

- a) Utilizzo del bagno/spogliatoio;
- b) Gestione dei gruppi Whatsapp e dei canali social;
- c) I corsi;
- d) Riconsegna dei minori ai genitori dopo la fine dei corsi;
- e) Abuso degli strumenti di Safeguarding per segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede.

- **Spiegazione dei Rischi:**

a) Essendoci un unico bagno ed un unico spogliatoio entrambi sono aree potenzialmente sensibili al verificarsi di potenziali abusi, molestie e atti di bullismo, specie nel caso della presenza di minori.

b) Recenti fatti di cronaca portano all'attenzione come i gruppi Whatsapp possono essere utilizzati come strumenti potenzialmente diffamanti, e che pertanto vadano gestiti con particolare attenzione. Lo stesso riguardo dovrà essere riservato nella gestione dei canali social dell'Associazione di modo da prevenirne l'utilizzo inopportuno.

c) Durante i corsi è probabile che si verifichino situazioni che raggruppino persone con diversi livelli di sensibilità, capacità, convinzioni e competenze; questo, particolarmente nel caso di minori, potrebbe generare situazioni di scherno o altri abusi rientranti nelle precedenti fattispecie.

d) La riconsegna dei minori ai genitori/tutori o a loro delegati deve poter assicurare che il minore non venga prelevato da una figura non autorizzata dai genitori/tutori.

e) La stessa presenza e divulgazione di iniziative contro abusi, violenze e discriminazioni rappresenta una possibilità, per un malintenzionato, di abusare di tali strumenti per calunnie e diffamazioni.

3. Protocolli di Prevenzione

- **Procedure Operative Generiche:**

a) Nomina del Responsabile contro gli abusi, violenze e discriminazioni (d'ora in avanti semplicemente il "Responsabile"). Il Responsabile avrà il compito di: a) conoscere l'attività di Sinergie Culturali e il presente modello organizzativo, contribuendo al suo miglioramento nel corso del tempo; b) gestire con la massima efficienza le segnalazioni provenienti da qualsiasi tesserato o da figure comunque inserite nelle attività di Sinergie Culturali (es: un genitore non tesserato di un minore tesserato), tutelando la riservatezza del segnalante dal segnalato o da soggetti terzi che potrebbero rivalersi contro di lui/lei; c) svolgere una prima fase di accertamenti per verificare la consistenza dei fatti segnalati, d) interfacciarsi col Safeguarding Officer di ACSI nella gestione successiva delle segnalazioni.

Per svolgere al meglio tali compiti il Responsabile sarà individuato secondo i seguenti criteri: a) conoscenza delle normative di legge di riferimento quanto al Safeguarding, b) possesso di competenze in ambito psicologico/educativo che garantiscano le accortezze e la riservatezza necessaria, c) conoscenza delle discipline praticate nell'Associazione, d) indipendenza e imparzialità rispetto all'organizzazione sociale.

Nota: qualsiasi tesserato o soggetto che abbia un ruolo nella vita associativa (es: medico, genitore, etc) può segnalare o essere segnalato; nel caso in cui sia il Responsabile stesso ad essere segnalato o un tesserato lo ritenesse non idoneo a svolgere il suo incarico potrà inoltrare la segnalazione direttamente al Safeguarding Officer di ACSI secondo le modalità definite al paragrafo successivo. Le segnalazioni potranno anche essere anonime.

Il Responsabile, fatto salvo il suo diritto di rinuncia alla carica, viene rieletto massimo ogni 4 anni. Nel caso di rinuncia gli sarà richiesto di aiutare l'Associazione a trovare un possibile sostituto.

Il Responsabile sarà contattabile attraverso le modalità pubblicate sul sito alla sezione "contatti" riportante anche il link per rivolgersi al Safeguarding Officer di ACSI. Tali modalità sono riservate in quanto solo il Responsabile e nessun altro soggetto avrà accesso alle comunicazioni avvenute attraverso i canali pubblicati.

b) Per scongiurare il rischio generico di discriminazione di genere e di orientamento sessuale l'Associazione farà particolare attenzione alla creazione di un ambiente sempre più inclusivo, cercando di coinvolgere nella sua gestione figure di diverso sesso, orientamento, credo religioso, etc. Particolare caso verrà fatto anche nell'organizzazione degli eventi culturali a questo tema, cercando di promuoverne la sensibilizzazione.

- **Procedure operative specifiche:**

Rispetto alle aree di rischio precedentemente individuate si stabiliscono le seguenti iniziative di prevenzione e norme di comportamento:

a) Spogliatoi: si richiede ai tesserati che partecipano ai corsi di ginnastica e di yoga di arrivare, dove possibile, già vestiti per la lezione di modo da ridurre al minimo la permanenza negli spogliatoi evitando la presenza in contemporanea di membri del sesso opposto. Nel caso in cui qualcuno debba cambiarsi e necessiti della dovuta intimità è pregato di farlo presente chiudendo la tenda e chiedendo esplicitamente riservatezza ai membri del sesso opposto. In alternativa può usare il bagno. Nel caso in cui l'associazione organizzi corsi sportivi che richiedano di cambiarsi integralmente (es: arti marziali) l'insegnante è tenuto a vigilare che lo spogliatoio venga utilizzato alternativamente da maschi e femmine.

Per i corsi per bambini che richiedono l'utilizzo dello spogliatoio (danza, arti marziali, etc) l'insegnante è tenuta/o a vigilare che lo spogliatoio venga utilizzato alternativamente da maschi e femmine in caso di gruppo misto.

Utilizzo del bagno: i tesserati maggiorenni sono tenuti ad applicare le regole della civile convivenza per evitare situazioni imbarazzanti (bussare sempre a porta chiusa, anche nell'antibagno, qualora qualcuno si stesse cambiando). Nel caso di minori l'insegnante ha il compito di vigilare che utilizzino il bagno uno alla volta, permettendo l'eventuale ingresso del minore successivo solo all'uscita del precedente.

Nel caso di utilizzo dell'armadietto nello spogliatoio i tesserati sono invitati a portare con sé le chiavi del medesimo durante la lezione.

b) Gruppi Whatsapp: il gruppo più a rischio di utilizzo improprio ed esposto alla possibilità di inoltro di messaggi infamanti è il gruppo whatsapp "News Sinergie Culturali" che contiene i contatti di tutti gli associati. L'utilizzo improprio di questo gruppo sarà impedito permettendo solo comunicazioni monodirezionali da parte dei membri incaricati dell'Associazione senza possibilità di risposta da parte dei partecipanti.

E' permesso a insegnanti e tesserati di formare dei gruppi esclusivamente con maggiorenni o con genitori per agevolare le comunicazioni. Ai membri di questi gruppi è vietato inviare immagini, video, messaggi di testo o audio diffamanti o con contenuti tali da rientrare in una qualsiasi delle precedenti fattispecie.

E' vietato l'utilizzo dei contatti dei tesserati ed insegnanti dell'Associazione per qualsiasi scopo che sia estraneo alle attività della stessa.

Per quanto riguarda i social Facebook e Instagram sarà consentita la pubblicazione di contenuti solamente ai collaboratori autorizzati da Sinergie Culturali.

c) Dati i diversi livelli di abilità sportive/culturali dei partecipanti i corsi sono considerabili area di rischio per due motivi: 1) possibilità di atti di scherno da altri membri del corso; 2) eccessive "richieste di performance" da parte dell'insegnante che facciano sentire inadeguato l'allievo.

L'insegnante è tenuto a prestare la massima attenzione alla creazione di un clima di lavoro sereno e adeguato ai limiti e le possibilità di ciascun allievo, differenziando all'occorrenza i

percorsi e scoraggiando l'insorgere di possibili atti di scherno o discriminazione di qualsiasi tipo.

Particolare sensibilità verrà richiesta nel caso di corsi sportivi che implicino il contatto fisico, che va limitato a quello strettamente necessario per la disciplina. In caso di dubbio l'insegnante è tenuto a chiedere all'allievo il consenso al contatto.

Qualora un genitore voglia osservare lo svolgimento della lezione potrà farlo concordando con l'insegnante le modalità di osservazione.

d) I genitori o tutori dei minori dovranno riprendere personalmente i loro figli all'uscita dal corso. Sarà compito anzitutto dell'insegnante con l'ausilio dei segretari (quando presenti) vigilare che l'uscita avvenga correttamente. Nel caso in cui i genitori/tutori non possano personalmente essere presenti dovranno avvisare in anticipo la segreteria dell'associazione o direttamente l'insegnante mandando delega con allegato documento di identità del delegato.

e) Per scoraggiare l'abuso degli strumenti di safeguarding e delle segnalazioni sarà prevista una sanzione in caso di uso diffamatorio. A titolo preventivo, qualora il segnalante desideri rivolgersi direttamente al Safeguarding Officer di ACSI utilizzando il link per le segnalazioni, dovrà rispondere a un questionario strutturato apposta per individuare e prevenire segnalazioni dubbie o malintenzionate.

4. Sistema di Gestione delle Segnalazioni

- **Canali di Segnalazione:** il principale canale di segnalazione di eventuali comportamenti inappropriati o situazioni di rischio è il Responsabile; i suoi contatti saranno visibili in bacheca e sulla pagina dedicata del sito.

A discrezione del tesserato (anche genitore in caso di minore) si potrà interagire direttamente con il Safeguarding Officer di ACSI attraverso il link pubblicato sull'apposita pagina del sito internet di Sinergie Culturali.

- **Procedure di Gestione:**

Il Responsabile svolgerà un'istruttoria per determinare se la violazione segnalata rientra nell'area di sua competenza, ovvero se è riconducibile a una delle fattispecie elencate al punto 3 del paragrafo 1. Sarà sua responsabilità tutelare l'identità del segnalante garantendo che possa esprimere il fatto senza timore di alcuna ripercussione. E' a discrezione del Responsabile e nel rispetto anzitutto della tutela del segnalante la possibilità di informare anche il Direttivo della segnalazione pervenuta. Se questa dovesse riguardare uno o più membri del direttivo il Responsabile è obbligato a interagire direttamente con il Safeguarding Officer di ACSI senza farne menzione ad alcun membro del Direttivo.

Incontrato il segnalante e fatti gli accertamenti del caso provvederà quindi a riferire al Safeguarding Officer di ACSI che fornirà indicazioni sul modo più opportuno di gestire la situazione in funzione della sua gravità, prevedendo all'occorrenza lo svolgersi di ulteriori indagini.

Se il tesserato preferirà rivolgersi direttamente al Safeguarding Officer di ACSI mediante l'apposito link dovrà rispondere al summenzionato questionario volto a scoraggiare eventuali tentativi di diffamazione (altrettanto perseguibili per vie legali come i reati di abuso, violenza o discriminazione).

Una volta terminata l'istruttoria e accertato i fatti si stabilirà in accordo con il Safeguarding Officer di ACSI se gestire il fatto internamente (violazioni minori) o coinvolgere le autorità competenti (violazioni particolarmente gravi).

Per le violazioni minori si ricorrerà a una sanzione per come descritta nel sistema sanzionatorio al punto 6.

5. Formazione del Personale

Almeno una volta l'anno il Direttivo, il responsabile contro gli abusi e i soggetti apicali coinvolti nell'organizzazione e gestione dell'Associazione frequenteranno corsi di aggiornamento in materia di prevenzione contro gli abusi. Tali corsi saranno seguiti o in autonomia come Sinergie Culturali, o in partnership con altre associazione del territorio, e/o sfruttando le direttive e i materiali messi a disposizione da ACSI cui Sinergie Culturali è affiliata.

Il Direttivo e il Responsabile provvederanno ad aggiornare allenatori e docenti sui temi più cogenti delle normative.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è tenuto inoltre a organizzare, almeno una volta all'anno, un incontro aperto ad allenatori, insegnanti e tesserati per sensibilizzare sugli argomenti di prevenzione e tutela contro abusi, molestie e discriminazioni.

Questo incontro rientrerà nella programmazione degli eventi promossi dall'Associazione e sarà aperto al pubblico, come contributo della stessa alla sensibilizzazione generale su queste tematiche.

6. Sistema Sanzionatorio

- **Definizione delle Sanzioni:** qualora venga accertata e riconosciuta dal Responsabile contro gli Abusi e dal Safeguarding Office di ACSI la commissione di un atto di abuso, violenza o discriminazione verrà applicata una sanzione in funzione della sua gravità e in relazione al ruolo del tesserato/socio segnalato nell'organizzazione dell'Associazione.

In presenza di reati particolarmente gravi si ricorrerà in ogni caso, e a prescindere dal ruolo ricoperto dalla persona all'interno dell'Associazione, alla segnalazione alle autorità competenti.

a) Nel caso in cui a commettere il fatto sia un socio/tesserato che partecipa alle attività di Sinergie Culturali si deciderà per una sanzione minore consistente nella sospensione senza rimborso dalla frequenza delle attività associative da una a 4 lezioni in funzione della gravità del fatto compiuto. Se il fatto fosse particolarmente grave si valuterà un allontanamento permanente dalle attività dell'Associazione, si voterà per la disassociazione o

l'annullamento del tesseramento secondo le modalità presenti in Statuto e la denuncia alle autorità competenti.

b) Nel caso in cui a commettere il fatto sia un allenatore di un corso sportivo o docente di attività culturali la sanzione minore consiste in un richiamo disciplinare da parte del Responsabile, se i richiami dovessero diventare più di 3 nell'arco dello stesso anno si valuterà, come per violazioni più gravi, la sospensione o annullamento del corso con rimborso delle quote ai partecipanti e l'allontanamento dell'allenatore o docente dall'Associazione.

c) Nel caso in cui a commettere il fatto sia un volontario/collaboratore dell'Associazione la sanzione andrà dal semplice richiamo disciplinare all'allontanamento dall'Associazione con revoca dell'incarico affidato.

d) Nel caso in cui a commettere il fatto sia un membro del Direttivo si adotterà un sistema analogo a quello per gli allenatori. Nel caso in cui l'atto commesso sia particolarmente grave o comunque al 3° richiamo ricevuto entro l'anno l'Associazione convocherà l'assemblea dei soci per revocare la carica al membro in questione eleggendo un suo sostituto.

e) Nel caso in cui a commettere il fatto sia un terzo che non ha rapporti continuativi con l'associazione (es: idraulico, muratore) la sanzione va dall'allontanamento immediato alla denuncia alle autorità competenti in funzione della gravità del fatto compiuto. Nel caso in cui sia un terzo che ha rapporti continuativi con l'associazione (es: genitore) la sanzione verrà valutata caso per caso con il Safeguarding Officer di ACSI per considerare tutte le specifiche variabili del caso al fine di tutelare al meglio il minore tesserato.

f) Nel caso in cui vengano commesse segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede la sanzione sarà equiparata alle precedenti a seconda del ruolo (tesserato, insegnante, volontario, dirigente) ricoperto dal segnalante nell'Associazione.

7. Monitoraggio e Revisione:

- **Controlli Periodici:** per verificare l'efficacia del MOG una volta l'anno verrà distribuito ai partecipanti dei corsi un questionario anonimo per valutare il loro benessere psicofisico e sociale durante la loro partecipazione alle attività dell'Associazione.

Sulla base di questo il Direttivo si riunirà una volta l'anno insieme al Responsabile per capire come adattare il presente documento a eventuali criticità riscontrate.

Qualora dovessero insorgere in corso d'anno particolari episodi che motivino la revisione del presente documento sarà cura del Direttivo e del Responsabile riunirsi per modificarlo.

- **Aggiornamenti del MOG:** Il presente documento viene aggiornato almeno su base quadriennale, e comunque ogni qualvolta si verifichi un cambiamento rilevante nell'organizzazione delle attività dell'associazione; laddove per "cambiamenti rilevanti" si intendono ad esempio: l'introduzione di nuovi corsi con specifiche esigenze tali da implicare aree di rischio attualmente non considerate, una modifica nella gestione organizzativa degli spazi, una modifica delle norme di legge che renda obsoleto quanto stabilito in questa sede. Tale documento potrà essere aggiornato dal Direttivo anche su invito del Responsabile contro gli abusi qualora individui un fattore di rischio non contemplato nella forma in vigore del presente documento.

8. Allegati

- **Moduli e Documenti:** Tutti gli allegati e documenti di supporto sono disponibili nella sezione "Safeguarding" del sito di Sinergie Culturali.

9. Appendice

Spieghiamo di seguito e con maggiore dettaglio cosa si intende a norma di legge per le condotte di abuso, violenza o discriminazione elencate nel paragrafo 1:

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 necessita 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.

Data 28/08/2024

Firma del Presidente

