



ADP MONDIAL QUARTIROLO

M.O.C. MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA

Premessa:

E' diritto fondamentale dei Tesserati, specie se minori, di ADP MONDIAL QUARTIROLO – CARPI di essere trattati con RISPETTO, DIGNITA', di essere tutelati da ogni forma di ABUSO, MOLESTIA, VIOLENZA DI GENERE e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal **D.lgs n. 198/2006** indipendentemente DALLA PROPRIA ETNIA, DALLE PROPRIE CONVINZIONI PERSONALI, DISABILITA' ETA' IDENTITA' DI GENERE, ORIENTAMENTO SESSUALE, LINGUA, OPINIONE POLITICA, RELIGIONE, CONDIZIONE PATRIMONIALE, DI NASCITA, FISICA, INTELLETTIVA, RELAZIONALE O SPORTIVA.

La ADP MONDIAL QUARTIROLO riconosce che IL DIRITTO ALLA SALUTE E AL BENESSERE PSICO-FISICO dei TESSERATI specialmente se minori, costituisce valore ASSOLUTAMENTE PREVALENTE anche rispetto al risultato sportivo.

Il presente documento aderisce alle disposizioni del **D.lgs n. 36/2021** e del **D.lgs n. 39/2021**, alle direttive emanate dalla giunta nazionale del CONI, ai Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio permanente CONI per le politiche di salvaguardia ed al "regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazione sui Tesserati" della FIPAV e relative linee Guida

Art. 1 – FINALITA':

1 - Il presente documento regola e disciplina le misure per la prevenzione e il contrasto e protezione da 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 indicate nel D.lgs. n. 198/2006 attuati nei confronti dei Tesserati, specie se minori d'età, all'interno di ADP MONDIAL QUARTIROLO – CARPI-.

2 – OBIETTIVI:

Il presente documento costituisce il complesso delle Linee Guida e dei Principi di condotta, richiamanti e conformi alle Linee guida adottate dalla FIPAV attualmente in vigore, ai quali la Società e tutti i suoi Tesserati sono tenuti ad adeguarsi al fine di:

- a) promuovere il diritto di tutti i tesserati ad essere Tutelati da ogni forma di abuso, violenza o discriminazione come da premessa;
- b) promuovere una cultura e un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati, specialmente se minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, valorizzando le diversità;
- c) Informare e rendere consapevoli i Tesserati riguardo ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità;
- d) individuazione e attuazione da parte della Società di adeguate procedure, misure e politiche di salvaguardia, anche in conformità alle raccomandazioni del Safeguarding Office istituito dalla FIPAV al fine di ridurre i rischi di condotte lesive dei diritti, specialmente nei confronti di Tesserati minori;
- e) gestire tempestivamente in modo efficace e riservato le segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione a garanzia e tutela dei segnalanti;
- f) informare i 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 loro segnalazione;
- g) incentivare e promuovere la partecipazione della Società e dei Tesserati alle iniziative organizzate dalla FIPAV e altri enti preposti nell'ambito delle politiche di salvaguardia/safeguarding;
- h) assicurare il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di salvaguardia della Società.

Art. 2 – Ambito di applicazione – DESTINATARI

I seguenti soggetti sono tenuti al rispetto del presente documento:

- a) tutti i Tesserati della Società ADP MONDIAL QUARTIROLO – CARPI
- b) tutti coloro che hanno rapporti di lavoro, volontariato con la Società,
- c) tutti coloro che intrattengono rapporti a qualsiasi titolo con la Società

Art. 3 – Norme di condotta – Comportamenti rilevanti

Ai fini del presente documento si considerano comportamenti rilevanti:

- a) ABUSO PSICOLOGICO: qualsiasi comportamento volontario e ripetuto nel tempo che intenda denigrare, umiliare, isolare, respingere,
- b) ABUSO FISICO: danni fisici e/o traumi volontari causati da pugni, calci, schiaffi, spintoni, lanci di oggetti, carichi di lavoro inappropriati e tecniche di allenamento pericolose, doversi allenare da infortunati e consumo forzato di sostanze al fine del miglioramento prestazionale.
- c) MOLESTIE VERBALI E SESSUALI: ogni comportamento o linguaggio indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso
- d) ABUSO SESSUALE: ogni coinvolgimento in attività sessuali fisiche o psicologiche di una persona anch dietro manipolazione non in grado di fornire il proprio consenso
- e) NEGLIGENZA: omissione di intervento o segnalazione di un evento rilevante da parte di un Tesserato avendone i mezzi, la conoscenza e l'accesso ai servizi per poterlo fare, causando o permettendo un danno o possibile danno
- f) VIOLENZA DI GENERE: qualsiasi forma fisica e/o psicologica basata sul genere
- g) BULLISMO e CYBERBULLISMO: comportamenti offensivi e aggressivi anche a mezzo on line/social atti a esercitare potere o controllo sui Tesserati creando condizioni di esclusione, forte disagio e insicurezza
- h) VESSAZIONI – NONNISMO: comportamenti umilianti e pericolosi imposti da membri anziani verso i nuovi membri del gruppo.
- i) ABUSO MATRICE RELIGIOSA: ogni atto che limita o condiziona il diritto a professare liberamente la propria fede religiosa
- j) INCURIA: mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, emotivo ed educativo
- k) COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI: qualsiasi comportamento finalizzato a discriminare in base a colore della pelle, etnia, caratteristiche fisiche, genere, orientamento sessuale, status socioeconomico, religione, convinzioni personali, disabilità, prestazioni sportive, età e tutti i comportamenti che ostacolano il raggiungimento delle finalità del precedente art. 1

Le diverse tipologie di abuso sopracitate hanno conseguenze negative e durature sul benessere fisico, psicologico e sociale degli atleti. Possono causare la dipendenza da sostanze, lo sviluppo dello stress post traumatico, infortuni ricorrenti, depressione, ansia, malnutrizione, disordini alimentari, autolesionismo, diminuire l'autostima e la concentrazione. Sono anche causa di drop-out sportivo.

Art. 4 – Principi attuativi

La Società e tutti i soggetti indicati nel precedente art. 2 sono tenuti e si impegnano ad adottare comportamenti, a contrasto di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione sopra elencati, conformi ai seguenti principi:

- a) Garantire un ambiente basato sui principi di eguaglianza e a tutela della libertà, della dignità, del rispetto e dell'integrità personale senza discriminazioni di etnia, età, status sociale, orientamento politico, religione, genere, orientamento sessuale assicurando attenzione, rispetto, impegno e dignità.
- b) Attenzionarsi riguardo a situazioni di disagio soprattutto se coinvolgenti minori, sia percepite direttamente o apprese indirettamente

- c) Segnalare celermente qualsiasi circostanza di interesse nel caso si sospetti o rilevi condotte relative al punto art. 3 al responsabile Safeguarding della società e/o al Safeguarding Office della FIPAV, ai genitori, tutori legali e/o enti di sorveglianza designati
- d) Effettuare controlli periodici su casellari e carichi pendenti di allenatori, tecnici, dipendenti a contatto con gli atleti in specie minori
- e) Garantire lo svolgimento dell'attività sportiva rispettando lo sviluppo fisico, emotivo e sportivo degli atleti tenendo in considerazione i loro bisogni ed interessi
- f) Pianificare e gestire l'attività adottando soluzioni organizzative e logistiche atte a prevenire comportamenti inappropriati o situazioni di disagio
- g) In caso di allenamenti individuali per atleti minorenni conservare le autorizzazioni scritte dei genitori o tutori legali.
- h) Prevenire durante gli allenamenti o gare ogni forma di condotta non ammessa da questo documento tramite azioni di sensibilizzazione e controllo
- i) Informare i partecipanti all'attività sportiva sia allenamento che competizione che apprezzamenti, commenti e valutazioni non correlate strettamente all'attività sportiva e appartenenti a comportamenti rilevanti di cui sopra possono ledere la dignità e il rispetto della persona.

Art. 5 – Protezione dei minori

La Società, quando instaura un rapporto di lavoro – a prescindere dalla forma - con soggetti chiamati a svolgere mansioni comportanti contatti diretti e regolari con minori, è tenuta a richiedere preventivamente copia del certificato del casellario giudiziale ai sensi della normativa vigente

Art. 6 – Responsabile delle politiche di salvaguardia nominato dalla società

1. Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui Tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D.lgs. n. 36/2021, la Società nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e lo comunica alla FIPAV all'atto di affiliazione, riaffiliazione

2. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve essere prescelto tra i tesserati di comprovata moralità e competenza in possesso dei seguenti requisiti:

a. essere regolarmente tesserato alla FIPAV;

b. non aver riportato condanne penali anche non passate in giudicato per i seguenti reati: art 600-bis (prostituzione minorile); 600-ter (pornografia minorile), 600-quater (detenzione o accesso a materiale pornografico), 600- quater.1 (Pornografia virtuale), 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi discriminazione etnica e religiosa), 604-ter, (circostanze aggravanti) 609-bis (violenza sessuale), 609-ter (circostanze aggravanti), 609-quater (atti sessuali con minorenne), 609-quinquies (corruzione di minorenne), 609-octies (violenza sessuale di gruppo), 609- undecies (adescamento di minorenni).

c. non aver riportato nell'ultimo decennio, salva riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte delle FSN, delle DSA, degli EPS e del CONI o di organismi sportivi internazionali riconosciuti;

3. La nomina del Responsabile è adeguatamente resa pubblica attraverso affissione presso la sede e pubblicazione sulla rispettiva homepage del sito internet della società e inserita nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

4. Il Responsabile dura in carica un anno e può essere riconfermato.

5. In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o per altro motivo, il sodalizio provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile inserendola nel sistema gestionale federale, secondo le procedure previste dalla regolamentazione federale.

6. La nomina di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, ovvero per il venir meno dei requisiti necessari alla sua nomina, con provvedimento motivato dell'organo preposto del sodalizio. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al Safeguarding Officer della FIPAV. La società provvede alla sostituzione secondo le modalità indicate al punto precedente.

7. Il Responsabile è tenuto a:

- a) promuovere la corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati della FIPAV nell'ambito della società, nonché l'osservanza e l'aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta adottati dagli stessi;
- b) adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare nell'ambito del proprio sodalizio ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
- c) segnalare al Safeguarding Office della FIPAV eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
- d) rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dai Regolamenti FIPAV;
- e) formulare all'organo preposto le proposte di aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta, tenendo conto delle caratteristiche del sodalizio;
- f) valutare annualmente l'adeguatezza dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta nell'ambito del proprio sodalizio, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;
- g) partecipare all'attività obbligatoria formativa organizzata dalla FIPAV.

Art. 7 – Dovere di segnalazione

- 1. Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti come individuati dal Regolamento e dalle linee guida predisposte dalla FIPAV e nel presente documento integralmente richiamate, è tenuto a darne immediata comunicazione al Responsabile per la salvaguardia Safeguarding e/o al Safeguarding Office della FIPAV.
- 2. Chiunque sospetta comportamenti rilevanti ai sensi del presente Regolamento può contattare e discuterne con il Responsabile delle politiche di salvaguardia nominato dalla società o/e direttamente con il Safeguarding Office della FIPAV.

Art. 8 – Diffusione ed attuazione

- 1. La Società, anche avvalendosi del supporto del Responsabile delle politiche di Safeguarding, si impegna alla pubblicazione e alla capillare diffusione del presente documento e del Codice di condotta a tutela dei minori per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione (all. A) tra i propri Tesserati e i propri volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, siano coinvolti nell'attività sportiva, alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme nonché alla condivisione di materiale informativo finalizzato alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.
- 2. Il presente documento è pubblicato sul sito internet della Società, e/o affisso presso la sede dello stesso ed è portato a conoscenza di tutti i collaboratori, qualunque sia il motivo della collaborazione, al momento in cui si instaura il rapporto con la Società. Qualsiasi violazione delle disposizioni sarà sanzionata con adeguate misure disciplinari o contrattuali.

Art. 9 - Procedura per le segnalazioni al Responsabile

9.1 L'interessato che intenda segnalare una violazione (o presunta tale) del Modello o del Codice di Condotta deve comunicarla al Responsabile, tramite i mezzi sotto specificati, anche in forma anonima. Gli indirizzi cui inoltrare le segnalazioni in forma riservata sono i seguenti:

- **RECAPITO POSTALE:** via Ugo da Carpi, 29/a – 41012 Carpi (MO)

- **MAIL:** safeguarding@mondialcarpi.it

La procedura di segnalazione sarà organizzata in modo da tenere indenni i segnalanti da ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza della loro identità, fatti salvi peraltro gli obblighi di legge e la tutela della Società e delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

9.2 E' conferito al Responsabile il potere di valutare le segnalazioni ricevute e di proporre, in caso di accertata responsabilità, gli eventuali connessi provvedimenti sanzionatori da eseguirsi a carico del Consiglio direttivo, previa delibera dell'Assemblea dei Soci.

9.3 Il Responsabile motiva, in forma scritta, nel termine massimo di 60 giorni a decorrere dalla data di ricezione della segnalazione, eventuali rifiuti di procedere ad indagine interna, dandone comunicazione al Consiglio direttivo.

9.4 Le segnalazioni pervenute sono esaminate dal Responsabile che le valuterà e, in caso di accertata violazione, proporrà gli eventuali provvedimenti sanzionatori la cui esecuzione, in ambito associativo, spetta al Consiglio direttivo, previa approvazione dell'Assemblea ordinaria dei soci. Ogni informazione, segnalazione, documentazione attestante i controlli svolti, report, verbali di riunioni previsti nel Modello è conservata dal Responsabile sia in formato cartaceo che elettronico in un apposito database per un periodo di 10 anni.

9.5 L'accesso al database e alla documentazione cartacea è consentito - oltre che al Responsabile - esclusivamente all'Assemblea dei Soci e al Consiglio direttivo, previa loro richiesta.

Art. 10 - Sistema disciplinare

10.1 Le violazioni al Regolamento e al Codice di Comportamento possono determinare, come conseguenza, azioni disciplinari a carico dei destinatari interessati, anche a prescindere dall'instaurazione di un giudizio penale nel caso in cui il comportamento integri una fattispecie di reato. La valutazione disciplinare può inoltre non coincidere con l'eventuale giudizio espresso in sede penale, potendo tale valutazione riguardare anche comportamenti che semplicemente infrangono le regole procedurali e d'azione previste dal Modello e tuttavia non ancora costituenti reato.

10.2 Il tipo e l'entità delle sanzioni verranno applicate, in concreto, dal Consiglio direttivo, su proposta del Responsabile, previa approvazione dell'Assemblea ordinaria dei Soci, in proporzione alla gravità delle mancanze, in base ai seguenti criteri generali di valutazione di maggiore o minore gravità del fatto e della colpevolezza individuali:

- a) dolo o colpa della condotta inosservante;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) livello ricoperto, di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- d) responsabilità esclusiva o con altri che abbiano concorso nel determinare la violazione;
- e) professionalità e personalità del soggetto, precedenti disciplinari, circostanze in cui è stato commesso il fatto illecito.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari sarà ispirata ai principi di autonomia (rispetto all'eventuale processo penale), tempestività, immediatezza, proporzionalità ed equità.

Art. 11 - Comportamenti sanzionabili

11.1 Fermi restando gli obblighi definiti dalle norme vigenti ed applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello sono, a titolo esemplificativo, elencati di seguito in ordine di gravità crescente:

- a) violazione di regole o di procedure interne adottate in attuazione del Modello o ivi contenute (ad es., omissione di comunicazioni o false comunicazioni al Responsabile, ostacolo all'attività del Responsabile, omissione di controlli, etc.);
- b) violazione di prescrizioni del Codice di condotta;

c) comportamenti diretti al compimento di uno o più reati di rilevanza per il decreto.

Art. 12 - Sanzioni

12.1 In caso di accertata violazione del Modello da parte dei destinatari, il Consiglio Direttivo su proposta del Responsabile e previa delibera da parte dell'Assemblea ordinaria dei soci, può applicare le sanzioni di seguito elencate, secondo i suindicati criteri della proporzionalità:

I) RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO

II) MULTA

III) SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON CORRELATIVA RIDUZIONE DELLA RETRIBUZIONE E/O DEL COMPENSO IV) LICENZIAMENTO

V) RISOLUZIONE DEL RAPPORTO CONTRATTUALE E CONSEGUENTE RICHIESTA DEL RISARCIMENTO DEI DANNI VI) PROPOSTA DI RADIAZIONE AGLI ORGANI COMPETENTI

12.2 La sanzione è comunicata al destinatario a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento.

Art. 13 - Ricorso in autotutela

13.1 Avverso i provvedimenti sanzionatori, è ammesso ricorso in via di autotutela da indirizzarsi entro 45 giorni dalla contestazione, in forma scritta, a mezzo PEC o raccomandata a/r, al Responsabile, il quale ne informa tempestivamente il Consiglio Direttivo

13.2 Il ricorso dovrà contenere, a pena di nullità, i seguenti dati obbligatori:

- dati anagrafici completi del ricorrente e del suo difensore (se nominato);
- domicilio del ricorrente e domicilio digitale PEC del suo difensore (se nominato);
- estremi dell'atto sanzionatorio avverso il quale è proposto il ricorso;
- motivazioni che il ricorrente chiede di esaminare a propria difesa;
- richiesta di sgravio parziale o totale della sanzione;
- procura alle liti (solo nel caso di nomina di un difensore)

Debbono essere allegati al ricorso:

- documenti di identità del ricorrente e del difensore (se nominato)
- documenti che il ricorrente cita nell'atto a comprova delle proprie ragioni.

13.3 Il Responsabile, alla luce delle memorie e delle motivazioni addotte dal ricorrente decide, nel termine di 120 giorni dalla ricezione del ricorso, se accogliere la richiesta di sgravio parziale o totale dei provvedimenti sanzionatori irrogati ovvero se disporre, motivatamente, il diniego. Della decisione è dato formale riscontro al ricorrente a mezzo raccomandata a/r e al suo difensore (ove nominato) a mezzo PEC.

13.4 Trascorso il termine di cui sopra, senza che il ricorrente abbia ricevuto formale e motivata risposta in ordine al ricorso proposto, esso si intende accolto totalmente secondo il principio del "silenzio-assenso".

13.5 Nelle more del procedimento di riesame in autotutela, i provvedimenti sanzionatori di qualsiasi natura si intendono sospesi a tutti gli effetti, anche economici. L'atto sanzionatorio deve contenere - a pena di nullità, menzione del presente procedimento di autotutela e di tutte le modalità necessarie per un efficace esercizio del medesimo.

Art. 14 – Norme finali

14.1 Come previsto dall'Art. 2 del "Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazione sui tesserati", il presente documento viene revisionato dal Consiglio Direttivo della Società con cadenza almeno quadriennale, nonché ogni volta che sia necessario per recepire eventuali nuove disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, modifiche ai Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di Safeguarding, nonché eventuali integrazioni alle normative della FIPAV.