



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D. LGS. 39/2021

E SUCCESSIVE INTEGRAZIONI



INDICE

INTRODUZIONE	PAG. 3
MODELLO	PAG. 4
- PREMESSA	PAG. 4
- ART. 1 FINALITA'	PAG. 5
- ART. 2 AMBITI DI APPLICAZIONE	PAG. 5
- ART. 3 NORME DI CONDOTTA	PAG. 6
- ART. 4 TUTELA DEI MINORI OBBLIGHI	PAG. 7
- ART.5 RESPONSABILE DELLE POLITICHE SAFEGUARDING	PAG. 7
- ART. 6 DOVERE DI SEGANALZIONE	PAG. 10
- ART, 7 DIFFUSIONE ED ATTUAZIONE	PAG. 10
- ART. 8 SANZIONI	PAG. 10
- NORME FINALI	PAG. 11



INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo n. 39 del 2021 ha esteso l'obbligo di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo alle società e associazioni sportive dilettantistiche quantomeno per la prevenzione di reati relativi a molestie, violenze e discriminazioni, il cui inadempimento preveda l'applicazione di sanzioni disciplinari.

A tale scopo G.S.D. PALLAVOLO FEMMINILE BRESCO, ha predisposto il documento "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" ex D.Lgs. 39/2021 (qui di seguito anche "Modello") che, oltre a descrivere gli elementi di base e le modalità di gestione attraverso i quali G.S.D. PALLAVOLO FEMMINILE BRESCO ha disegnato e impostato l'attuale sistema di controllo interno della Società, riporta le azioni finora svolte in relazione a quanto richiesto dal decreto e, nel contempo, indica le misure generali predisposte per prevenire potenziali commissioni dei reati previsti dai sopracitati decreti. Tale documento è stato elaborato da G.S.D. PALLAVOLO FEMMINILE BRESCO tenendo conto principalmente della normativa vigente, con particolare riguardo al D. Lgs. 39/2021.

1. QUADRO NORMATIVO – DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 e DECRETO LEGISLATIVO 39/2021 E SUCCESSIVE MODIFICHE

Con il Decreto Legislativo 231/01 il legislatore italiano ha istituito la Responsabilità Amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle Associazioni anche prive di personalità giuridica per fatti di reato.

A seguito di tale Decreto una Società può essere chiamata a rispondere in via amministrativa nel caso in cui persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa o persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti citati, infine, in generale tutti i soggetti legati a vario titolo all'ente, commettano a vantaggio e nell'interesse della medesima Società uno dei reati nello stesso decreto indicati.

Il Decreto Legislativo 231/01 prevede, nel caso di accertata responsabilità della Società, l'irrogazione di sanzioni che, in relazione alla gravità del reato, vanno dalla sanzione pecuniaria alle sanzioni interdittive quali l'interdizione dall'attività, la revoca di concessioni e/o autorizzazioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da finanziamenti richiesti e l'eventuale revoca di quelli concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi, alla pubblicazione della sentenza di condanna, alla confisca del prezzo o del profitto del reato.

È però espressamente previsto che la Società non è ritenuta responsabile se prova di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello organizzativo, gestionale e di controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.



Con il Decreto Legislativo n. 39 del 2021, il legislatore ha esteso l'obbligo di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo alle società e associazioni sportive dilettantistiche quantomeno per la prevenzione di reati relativi a molestie, violenze e discriminazioni, il cui inadempimento preveda l'applicazione di sanzioni disciplinari.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PREVISTO DAL D.LGS. 231/01 e dal D.LGSL. 39/21

Per esonerare la Società dalla Responsabilità Amministrativa, il Modello deve prevedere:

- L'individuazione delle Attività nel cui ambito possono essere commessi reati previsti dal decreto;
- L'adozione di un Codice Etico;
- Un sistema Organizzativo formalizzato e chiaro;
- Procedure Aziendali manuali ed informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- Modalità di gestione delle Risorse Finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- Poteri Autorizzativi e di Firma che devono essere assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- La Costituzione di un Organo che vigili sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nel tempo e sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- La Comunicazione al Personale sul funzionamento del Modello e relativi programmi di Formazione;
- Un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Premessa

Diritto fondamentale dei Tesserati è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal D.lgs. n. 198/2006, indipendentemente dalla propria etnia, dalle proprie convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei Tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.



Il presente documento intende dare attuazione ai principi innanzi indicati al fine di dare effettività alle esigenze di tutela ivi sancite

Art. 1 – Finalità

1. Il presente documento regola e disciplina 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.lgs. n. 198/2006 attuati in danno dei Tesserati, specie se minori d'età, nell'ambito di "G.S.D. PALLAVOLO FEMMINILE BRESSO" (di seguito per brevità anche solo "Società").

2. Le norme e le previsioni contenute nel presente regolamento richiamano e sono conformi alle Linee Guida adottate dalla FIPAV attualmente in vigore e costituiscono l'insieme delle regole di condotta a cui tutti gli appartenenti della società sono tenuti ad uniformarsi al fine di:

- a. promuovere il diritto di tutti i tesserati ad essere tutelati da ogni forma di abuso, violenza o discriminazione;
- b. promuovere una cultura e un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati, specie se minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- c. rendere consapevoli i Tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità;
- d. individuare e attuare adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, anche in conformità alle raccomandazioni del Safeguarding Office istituito dalla FIPAV volte a ridurre i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di Tesserati minori;
- e. provvedere alla gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione 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 segnalazione degli stessi;
- g. incentivare la partecipazione dei componenti del sodalizio alle iniziative organizzate dalla FIPAV nell'ambito delle politiche di safeguarding;
- h. garantire il coinvolgimento di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di safeguarding della Società.

Art. 2 – Ambito di applicazione

I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:

- a) tutti i tesserati della Società "G.S.D. PALLAVOLO FEMMINILE BRESSO";



b) tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con la Società;

c) tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società.

Art. 3 – Norme di condotta

E' onere della società strutturarsi in modo tale da dare attuazione alle finalità indicate all'art. 1, uniformando i propri comportamenti alle norme di condotta di seguito indicate:

a) assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona, per esempio evitando discriminazioni tra gli atleti in base al sesso, all'etnia, all'appartenenza culturale ecc.;

b) riservare ad ogni Tesserato attenzione, impegno e rispetto, senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro. Ciò verrà attuato ad esempio con previsione della presenza di un numero adeguato di tecnici in relazione alla composizione di ciascun gruppo di atleti; imponendo a tecnici, atleti e dirigenti di utilizzare un linguaggio non discriminatorio;

c) far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'atleta, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;

d) prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio anche derivante da disturbi dell'alimentazione alimentare, percepiti o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino i minori. Ad esempio, affiancando ai tecnici delle figure professionali specializzate e/o prevedendo durante gli allenamenti la presenza di figure ulteriori rispetto al tecnico che possano monitorare il comportamento degli atleti; prevedendo percorsi volti a favorire l'educazione alimentare; individuando tra i dirigenti una figura di riferimento che, in relazione all'età degli atleti, possa dialogare con loro al fine di scorgere segni di malessere;

e) segnalare, senza indugio, ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutela ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza, per esempio assenze dagli allenamenti/gare non previamente anticipate, episodi di interesse sportivi o extrasportivi ;

f) confrontarsi con il Responsabile delle Politiche di Safeguarding nominato dalla società ove si abbia il sospetto circa il compimento di condotte rilevanti ai sensi del presente documento;

g) attuare idonee iniziative volte al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione adottando i seguenti comportamenti:

- vigilanza attenta di tutti i tecnici, dirigenti e partecipanti l'associazione;
- segnalazione tempestiva alla preposta figura di Safeguarding per attivazione, se del caso, delle relative procedure previste;
- evitare i contatti fisici tra atleti e tecnici o dirigenti;



- sollecitare atleti, tecnici e dirigenti all'uso di un linguaggio appropriato e comunque evitare l'uso di espressioni discriminatorie; sessiste, o di matrice razzista;
- evitare di intrattenersi in sedute di allenamento per singoli atleti e/o svolte in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non siano usualmente frequentati, facendo in modo che se ciò sia necessario, vi sia sempre la presenza, in aggiunta all'allenatore, di un dirigente;
- prevedere, in caso di sottoposizione dell'atleta a sedute mediche o fisioterapiche, che vi sia la presenza di un dirigente dello stesso sesso dell'atleta, ovvero di un genitore;
- richiedere ai tecnici e dirigenti di instaurare tra loro rapporti professionali evitando situazioni di imbarazzo;
- prevedere l'organizzazione di riunioni periodiche che coinvolgano i tecnici e i dirigenti nel cui ambito vengano illustrate le politiche di salvaguardia dei minori e le azioni che si intendono intraprendere e in cui discutere delle criticità emerse nel corso della stagione sportiva ovvero valutare il regolare svolgimento delle attività e l'assenza di situazioni di rischio;

h) prevenire, durante gli allenamenti e in gara, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo;

i) spiegare in modo chiaro a coloro che assistono allo svolgimento di allenamenti, gare o manifestazioni sportive, di astenersi da apprezzamenti, commenti e valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva in quanto potrebbero essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona;

j) favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile;

k) rendere consapevoli i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità adottando le seguenti misure:

- pubblicazione di codici etici per la consapevolezza dei propri diritti e delle possibilità di aiuto da attivare in ogni circostanza di necessità;
- pubblicazione sulla homepage del sito della società e/o affissione presso la sede del modello organizzativo e del codice etico adottato e degli eventuali aggiornamenti, integrazioni o modifiche;
- affissione presso la sede della società e/o pubblicazione sulla homepage del sito della società del nominativo del Safeguarding nominato dal sodalizio con indicazione del recapito telefonico e/o indirizzo e-mail per poterlo contattare;
- attivazione di un contatto diretto della figura del Safeguarding dal sito della Società in maniera anonima, a tutela del denunciante;
- attivazione di ogni misura idonea al fine di evitare la vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede (elenco esemplificativo e non esaustivo):

- presentato una denuncia o una segnalazione;



- manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- assistito o sostenuto un'altra tesserata nel presentare una denuncia o una segnalazione;
- partecipato in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
- intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di Safeguarding;
- l'adozione di apposite misure (anche disciplinari) e iniziative che sanzionino abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede;
- un contatto diretto della figura del Safeguarding dal sito della Società in maniera anonima, a tutela del denunciante;
- comunicazione, al momento del tesseramento, agli atleti o ai loro genitori, se minorenni, del modello organizzativo e codice etico adottato dalla società, nonché comunicazione del nominativo del Safeguarding nominato dalla società, delle procedure da seguire per la segnalazione di comportamenti lesivi al Safeguarding office nominato. Per esempio con riunioni informative all'inizio dell'anno sportivo sulle politiche societarie in tal senso, potrà essere predisposta una e-mail dedicata per eventuali segnalazioni al Safeguarding nominato dalla società;

Art. 4 – Tutela dei minori - Obblighi

1. Tutti coloro che in ambito societario – a prescindere dalla forma del rapporto instaurato – svolgono funzioni che comportano contatti diretti e regolari con minori devono fornire copia del certificato del casellario giudiziale ai sensi della normativa vigente.

Art. 5 – 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.

2. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è stato 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 minorenni), 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;

d. aver seguito i corsi di aggiornamento previsti dalla FIPAV e/o essere in possesso dei titoli abilitativi eventualmente previsti dai regolamenti federali.

3. La nomina del Responsabile è stata adeguatamente resa pubblica mediante immediata 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 provvederà 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. Il sodalizio provvede alla sostituzione con le modalità di cui al precedente comma.

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. 6 – Doveri 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 Safeguarding Office della FIPAV, anche per il tramite del Safeguarding Officer nominato dalla Società.

2. Chiunque sospetta comportamenti rilevanti ai sensi del presente Regolamento può confrontarsi con il Responsabile delle politiche di salvaguardia nominato dalla società o direttamente con il Safeguarding Office della FIPAV.

Art. 7 – 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 del sodalizio 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.

Art. 8 – Sanzioni

Le sanzioni

Il presente documento è volto a contrastare in particolare le seguenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione:

- a) l'abuso psicologico;
- b) l'abuso fisico;
- c) la molestia sessuale;
- d) l'abuso sessuale;



- e) la negligenza;
- f) l'incuria;
- g) l'abuso di matrice religiosa;
- h) il bullismo, il cyberbullismo;
- i) i comportamenti discriminatori.

Fattispecie da intendersi integrate nelle connotazioni riconosciute dal Codice Etico Fipav e dalla normativa di diritto vigente, come prevista ed in vigore nell'Ordinamento Giuridico italiano, con applicazioni delle sanzioni di legge, penali e civili, ivi contemplate e comminate.

In ogni caso, impregiudicata l'applicazione delle sanzioni previste dai Regolamenti FIPAV, a carico di tutti coloro che sono assoggettati tra le categorie tenute all'osservanza delle disposizioni contenute nel presente documento e che pongano in essere comportamenti contrari a quanto ivi indicato, la G.S.D. PALLAVOLO FEMMINILE BRESSO si riserva di irrogare ulteriori sanzioni disciplinari, che verranno modulate in base alla gravità del comportamento tenuto, ad esempio: richiamo, multa, squalifica dallo svolgimento dell'attività sportiva per un determinato periodo o la sospensione definitiva e l'allontanamento dalla compagnia sociale.

Art. 9 – Norme finali

1. Il presente documento è aggiornato dall'organo direttivo della Società con cadenza almeno quadriennale e ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di safeguarding ovvero le sue raccomandazioni nonché eventuali modifiche e integrazioni delle disposizioni della FIPAV.
2. Eventuali proposte di modifiche al presente documento dovranno essere sottoposte ed approvate dall'organo preposto della Società.
3. Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto della FIPAV, nonché nel Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati e nel Codice Etico.
4. Il presente Regolamento, approvato dall'organo direttivo, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

Bresso, lì 30/07/2024