

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva (in seguito "MOG") è redatto dalla **ASD Pallacanestro Treviso** (in seguito "Società"), come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e utilizzando le linee guida pubblicate dall'organismo affiliante di riferimento.

Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della Società, indipendente dalla disciplina sportiva praticata. Ha **validità quadriennale** dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qual volta sarà necessario recepire eventuali modifiche o integrazioni a norma di Legge o dei Regolamenti degli organismi affilianti.

L'obiettivo del presente modello è promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, garantendo l'uguaglianza, l'equità, valorizzando le diversità, tutelando l'integrità fisica e morale dei partecipanti.

Il presente MOG sarà pubblicato sul sito web e affisso nella sede sociale nonché comunicato al Responsabile della Federazione di appartenenza per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie (in seguito "Responsabile Safeguarding Officer") e al Responsabile di Società contro abusi, violenze e discriminazioni (in seguito "Responsabile Safeguarding").

Diritti e doveri dei tesserati

Tutti le tesserate e i tesserati sono tenuti a conoscere il presente modello, il Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione (in seguito "Codice di condotta") e il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie dell'organismo affiliante di riferimento.

Essi sono tenuti, inoltre, a rispettare le disposizioni e le prescrizioni a tutela dei seguenti diritti:

- trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
- tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, 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;
- salute e benessere psico-fisico prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo;
- inclusione anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre Società sportive, favorendo la partecipazione, alle attività della Società, di atleti svantaggiati dal punto di vista economico o familiare.

Prevenzione e gestione dei rischi: comportamenti rilevanti

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti effettivi o tentati: abusi fisici, psicologici, sessuali, molestie, omissioni o incuria nei controlli, abusi di matrice religiosa, bullismo, cyberbullismo, comportamenti discriminatori, ivi compresi quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping.

Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

La Società nomina un Responsabile Safeguarding, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui soci nonché garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi.

Tale Responsabile, sarà soggetto autonomo e possibilmente indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con gli allenatori e i tecnici, verrà selezionato preferendo scegliere tra i soggetti che abbiano esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate. Dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi organizzati dall'organismo affiliante di riferimento.

Prima della nomina andrà acquisito il certificato del casellario giudiziale. Non può essere, infatti, designato come Responsabile chi ha subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi.

Il Responsabile Safeguarding ha il compito di:

- svolgere funzioni di vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento del MOG e del Codice di condotta, potendo svolgere anche funzioni ispettive;
- sensibilizzare i membri della Società sulle questioni di Safeguarding e collaborare con le autorità competenti;
- definire e pubblicizzare canali di comunicazione chiari per i membri della Società sportiva per segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute;
- garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.

Il Consiglio Direttivo potrà sospendere o rimuovere il Responsabile Safeguarding in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche della Società relative alla protezione dei minori.

Spazi in uso alla Società, Trasferte

È garantito l'accesso agli spazi in uso alla Società, ai genitori o tutori delle tesserate e tesserati minorenni, nel rispetto dei programmi di allenamento e delle regole di gioco.

Sarà massimo l'impegno da parte della Società al fine di mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire potenziali situazioni di rischio.

- **Durante le sessioni di allenamento o gara:**
 1. è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente alle tesserate e ai tesserati della Società.
 2. 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 alle tesserate e tesserati sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale.
 3. anche in caso di emergenza medica, ove possibile dovrà essere presente almeno un'altra persona.
- **Durante le trasferte:**
 1. che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore.
 2. è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti accompagnati, soprattutto se minorenni, impegnandosi al massimo per garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente MOG.

Tutela della privacy

Il trattamento di eventuali dati raccolti e l'informativa sui diritti degli interessati saranno normati da apposito e separato atto.

Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile Safeguarding tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo e-mail indicato nel sito web e affisso nei locali sociali, con segnalazione al Safeguarding Officer dell'ente affiliante di riferimento.

In caso di comportamenti lesivi, il Responsabile Safeguarding deve notificare i fatti di cui è venuto a conoscenza alle forze dell'ordine.

La Società si impegna a tutelare la privacy del segnalante.

Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti al Codice di condotta per:

- mancata attuazione colposa e violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- 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 la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo ricoperto dall'autore. Le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto dell'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, gravità del pericolo creato, entità del danno eventualmente creato, presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza a tutti i Destinatari attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

I seguenti comportamenti, tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società, e del Codice di condotta che ne costituisce parte integrante, sono definiti illeciti disciplinari:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio della Società, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto, il collaboratore incorre nei seguenti provvedimenti disciplinari, che devono essere commisurati alla natura e gravità della violazione commessa:

1. richiamo verbale per le mancanze lievi: violare, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta o adottare, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
2. ammonizione scritta: risultare recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta o adottare, 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. multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione: risultare 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, ledere l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:
 - a) l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile Safeguarding l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del presente modello o del Codice di condotta;
 - b) la violazione delle misure adottate dalla Società 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. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni: risultare recidivo, 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 effettuare, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del presente modello e del Codice di condotta e/o violare le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;
5. risoluzione del contratto senza preavviso: eludere fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti e/o violare 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 Responsabile Safeguarding in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Sanzioni nei confronti dei volontari

I volontari della Società possono incorrere nei seguenti provvedimenti disciplinari, che devono essere commisurati 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 socio della Società, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto si rimanda al punto 3 della sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".

Obblighi informativi e altre misure

La Società è tenuta a:

- pubblicare il presente MOG e il nominativo del Responsabile Safeguarding presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sul proprio sito web.
- comunicare immediatamente ogni informazione rilevante al Responsabile Safeguarding, al Responsabile Safeguarding Officer della Federazione sportiva di competenza, nonché all'Ufficio della Procura Federale ove competente.
- diffondere presso i propri tesserati idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei propri diritti, obblighi e tutele.
- pubblicare eventuali aggiornamenti alle politiche di safeguarding adottate dagli enti affiliati.