



# Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva

## Indice

0. Premessa .....	2
Art. 1 - Disposizioni Generali .....	2
Art. 2 - Adozione e finalità del MOC .....	2
Art. 3 - Fattispecie di abuso, violenza e discriminazione .....	2
Art. 4 - Piano di prevenzione e gestione del rischio .....	3
Art. 5 - Nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni .....	4
Art. 6 - Funzioni del Responsabile .....	4
Art. 7 - Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni .....	5
Art. 8 - Obblighi informativi e altre misure .....	5
Art. 9 - Disposizioni finali .....	5

MODIFICA	DEL	DESCRIZIONE	FIRMA
00	29/08/2024	Prima emissione	

## 0. Premessa

Il presente Modello Organizzativo e di Controllo (d'ora in poi MOC) risponde a quanto previsto nel regolamento Safeguarding del GGS Q10 asd e tiene conto delle dimensioni dello stesso e della sua organizzazione operativa, eventualmente da modificare ove in contrasto con le linee guida federali.

Nella stesura del documento si è cercato di usare una terminologia di uso comune e intellegibile da tutti.

### Art. 1 - Disposizioni Generali

1. Tutti i tesserati godono del diritto fondamentale di essere trattati con rispetto e dignità, di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale (D.lgs. n. 198 - 11 aprile 2006). Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico costituisce un valore prevalente anche rispetto al risultato sportivo. Tutti i tesserati sono tenuti a rispettare i predetti diritti.
2. Per raggiungere gli obiettivi di cui sopra il GGS Q10 asd informa i tesserati dei loro diritti attraverso anche alla diffusione delle politiche di safeguarding (salvaguardia) della FGI, verificandone l'efficacia e incentivando e attuando la formazione di lavoratori, collaboratori e volontari tutti.
3. IL GGS Q10 asd, i suoi tesserati e i soci si conformano alle disposizioni di cui al D.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021, al d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e alle disposizioni del CONI in materia.
4. Sono tenuti al rispetto del presente documento tutti i tesserati del GGS Q10 asd, nonché tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro, volontariato o qualsiasi altro rapporto con GGS Q10 asd;

### Art. 2 - Adozione e finalità del MOC

1. Il GGS Q10 asd adotta il presente MOC, e l'allegato Codice di condotta, per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, in conformità all'articolo 1 comma 3 di cui sopra e della FGI ed EPS di riferimento.
2. Il MOC è verificato con cadenza quadriennale, e comunque ogni qual volta ci siano da recepire modifiche e integrazioni da parte del CONI, del EPS di riferimento e della FGI o da rilevante operative. Si ritiene opportuno verificare il MOC semestrale nei primi due anni dalla sua entrata in vigore.
3. Il MOC persegue la promozione dei diritti di cui all'art. 2 dei Principi Fondamentali emanati dal CONI attraverso una cultura e un ambiente che assicurino ai tesserati tutti la dignità e il rispetto dei diritti garantendo uguaglianza equità e le diversità, verificando la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.
4. Il MOC individua e attua adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding (salvaguardia), per ridurre i rischi di condotte lesive dei diritti di tutti i propri tesserati con la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione.
5. Il MOC prevede misure e procedure di prevenzione e contrasto verso ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata in ogni forma o modalità, di persona o tramite modalità informatiche, sul web con messaggi, e-mail, social network, blog, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche.
6. Il MOC prevede adeguate procedure per la sensibilizzazione sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi e, se richiesto dal gestore della responsabilità genitoriale, la messa a disposizione dei nominativi di professionisti selezionati dalla FGI ed esterni al GGS Q10 asd per assicurare sostegno psicologico agli atleti nella massima riservatezza soprattutto nei confronti di DT e allenatori

### Art. 3 - Fattispecie di abuso, violenza e discriminazione

1. Ai fini del MOC costituiscono abuso, violenza e discriminazione e sono come tali sanzionabili:
  - a) **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) **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) **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) **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) **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) **incuria:** la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- g) **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) **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);
- a) 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 o politiche, disabilità, età o orientamento sessuale.

#### **Art. 4 - Piano di prevenzione e gestione del rischio**

1. Su proposta del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di cui al successivo art. 5, comma 1 (d'ora in poi semplicemente Responsabile), il Consiglio direttivo adotta annualmente un Piano per la prevenzione e gestione del rischio di abusi, violenze e discriminazioni comprendente le relative procedure.
2. Le misure preventive e di contrasto devono essere verificate con il controllo e la pronta eliminazione delle situazioni di rischio e la gestione riservata delle segnalazioni con la tutela dei segnalanti e assistenza alle vittime.
3. È previsto un sistema disciplinare con sanzioni monitorie (ammonizione e ammenda) e inibitorie (sospensione, squalifica dalle competizioni, esclusione dal GGS Q10 asd) da comminare a chi viola le

disposizioni e i protocolli del MOC. Restando impregiudicata l'applicazione di quelle previste dai Regolamenti FGI ed EPS di riferimento, le sanzioni sono diversificate e modulate in ragione della natura del rapporto giuridico e del rilievo e gravità della violazione commessa.

4. Il Piano prevede adeguati strumenti per lo sviluppo della persona-atleta attraverso la partecipazione all'attività sportiva anche con la valorizzazione delle diversità dei tesserati tutti, nonché la loro da parte di tutto lo staff nel rispetto dei relativi diritti, durante gli allenamenti, le manifestazioni sportive e ogni attività organizzata dal GGS Q10 asd;
5. Il Piano prevede buone pratiche e strumenti di preavviso (early warning) per favorire l'emersione dei comportamenti lesivi o evitare eventuali comportamenti strumentali e l'adozione da parte di tecnici di un linguaggio inidoneo.
6. Il Piano prende in esame anche adeguate procedure per la prevenzione di situazioni di rischio legate ad ambienti, spazi e situazioni connessi con il contatto e l'esposizione, inclusi viaggi, trasferte e pernotti.
7. Oltre a quanto previsto dal comma precedente, il Piano prevede adeguate misure per la tutela dei diritti dei tesserati tutti di cui all'art. 1, comma 1 del MOC e la creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo anche con la rimozione degli ostacoli che ne impediscano l'espressione delle potenzialità e la prevenzione dei rischi di abuso, violenza e discriminazione.
8. Il MOC consente l'accesso ai locali durante allenamenti e sessioni prova a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale.

#### **Art. 5 - Nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**

1. Il Consiglio direttivo nomina il Responsabile per prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui propri tesserati tutti, in particolar modo se minori, e garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 4 dello Statuto.
2. Il Responsabile è scelto tra persone di comprovata moralità e competenza tra i dirigenti soci dotati delle necessarie competenze in materia e che non siano componenti del Consiglio Direttivo e dura in carica quattro anni.
3. Il Responsabile non dovrà inoltre aver riportato condanne penali, passate in giudicato e/o squalifiche o inibizioni sportive da parte del CONI, FSN e EPS.
4. Della nomina del Responsabile è data pubblicità mediante affissione presso la sede e la pubblicazione sulla relativa homepage del sito internet, inclusi i contatti dello stesso; la nomina è altresì comunicata alla FGI e all'EPS di riferimento nelle modalità dagli stessi previste.
5. In caso di dimissioni, perdita dei requisiti o gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, la nomina di Responsabile può essere revocata con provvedimento motivato del Consiglio direttivo che provvede alla sostituzione entro 30 giorni, dando comunicazione della variazione al Responsabile FGI.

#### **Art. 6 - Funzioni del Responsabile**

1. Il Responsabile predisporre e propone al Consiglio direttivo l'adozione del Piano e dei protocolli del MOC e vigila sul rispetto del Regolamento *Safeguarding* della FGI, per quanto di competenza, e al rispetto del presente MOC e del Codice di condotta e del Piano dei protocolli.
2. Il Responsabile adotta, nei tempi e modi che ritiene opportuni, le iniziative necessarie a prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione, commina le sanzioni previste per la violazione delle disposizioni in materia;
3. Il Responsabile assicura la riservatezza delle segnalazioni ricevute la loro tempestiva nonché la tempestiva ed efficace gestione delle stesse, prevenendo qualsivoglia forma di vittimizzazione dei tesserati che abbiano in buona fede presentato, o manifestato l'intenzione, una denuncia o una segnalazione o sostenuto un altro tesserato nelle medesime azioni. Per contro adotta sanzioni per segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede;
4. Il Responsabile valuta annualmente, o quando se ne renda necessario, l'adeguatezza del MOC e allegato Codice di condotta e formula al Consiglio direttivo le proposte di miglioramento aggiornando il piano d'azione per la soluzione delle criticità riscontrate;
5. Il Responsabile promuove l'adozione di appositi patti "di corresponsabilità o collaborazione" tra atleti, tecnici e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale;
6. Il Responsabile svolge le sue attività in via autonoma e indipendente rispetto all'organizzazione sociale.

7. Il Responsabile partecipa all'attività obbligatoria formativa organizzata dalla FGI e si coordina con il Responsabile FGI ogni qual volta necessario, inviando almeno una relazione annuale, nonché recependo e attuando le relative raccomandazioni.
8. Il Responsabile e il Responsabile FGI delle politiche di *safeguarding* possono accedere liberamente, in modi e tempi dagli stessi scelti, alle informazioni e alle strutture sportive del GGS Q10 asd.

#### **Art. 7 - Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni**

1. Chiunque venga a conoscenza o abbia il sospetto vi siano comportamenti rilevanti ai sensi dell'art. 3 che coinvolgono tesserati, specie se minori, è tenuto a darne immediata comunicazione al Responsabile.
2. Tutti i tesserati sono tenuti a fornire al Responsabile ogni informazione relativa a eventuali comportamenti in violazione delle disposizioni e dei protocolli in materia di abusi, violenze e discriminazioni. Il Responsabile, ne informa altresì il Responsabile FGI delle politiche di *safeguarding* nonché l'Ufficio del Procuratore FGI, ove competenti, fornendo tutte le informazioni e documenti richiesti.
3. Al fine di assicurare la riservatezza della segnalazione, il Consiglio Direttivo predispone, ad esclusiva gestione del Responsabile una procedura di segnalazione di condotte illecite (*whistleblowing*) anche in forma riservata.
4. L'identità di chiunque effettui una segnalazione ai sensi dell'art. 7 non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. L'obbligo di riservatezza ha ad oggetto il nominativo del segnalante e tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa identificare, anche indirettamente, il segnalante.
5. La riservatezza della segnalazione è estesa all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato, all'identità delle persone coinvolte a qualsiasi titolo, anche se meramente menzionate, fino alla conclusione dei procedimenti avviati, con le medesime garanzie previste per il segnalante e salvo diversamente disposto dal Responsabile per ragioni di interesse superiore.
6. Il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dal GGS Q10 asd, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto della normativa vigente.

#### **Art. 8 - Obblighi informativi e altre misure**

1. Il GGS Q10 asd dà adeguata pubblicità nell'ambito societario del presente MO e dei relativi aggiornamenti, e delle documentazioni ad esso collegate, mediante affissione presso la sede e pubblicazione sulla homepage del sito internet.
2. È data altresì comunicazione dell'adozione del presente MOC e dei relativi aggiornamenti al Responsabile e al Responsabile FGI delle politiche di *safeguarding*;
3. Al momento del tesseramento, Il GGS Q10 asd informa il tesserato, o coloro che ne esercitano la responsabilità genitoriale del presente MOC, nonché del nominativo e dei contatti del Responsabile.
4. Il GGS Q10 asd trasmette ogni informazione rilevante al Responsabile FGI, nonché all'Ufficio della Procura FGI, ove competente.
5. Il GGS Q10 asd adotta adeguate misure per:
  - a) la diffusione e pubblicizzazione periodica presso i tesserati delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi;
  - b) la diffusione di e l'accesso a materiali informativi finalizzati alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e verifica la consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele;
  - c) la diffusione di e l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

#### **Art. 9 - Disposizioni finali**

1. Per quanto non espressamente previsto si rinvia allo Statuto societario e della FGI, alla normativa federale in materia e al Regolamento Organico del GGS Q10 asd.
2. Il presente MOC, e allegato Codice di Condotta, è stato adottato dal consiglio direttivo in data 29/08/2024 ed entra in vigore il giorno successivo alla sua adozione e pubblicazione.