



UNIVOLLEY
A.S.D.
PALLAVOLO • CARPI



MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO E CODICE DI CONDOTTA DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA UNIVOLLEY

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

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 dell'Associazione/Società **"Univolley Associazione Sportiva Dilettantistica"** (di seguito per brevità anche solo "Società"). 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:

- promuovere il diritto di tutti i tesserati ad essere tutelati da ogni forma di abuso, violenza o discriminazione;
- 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;
- rendere consapevoli i Tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità;
- 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;
- provvedere alla gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- 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;
- incentivare la partecipazione dei componenti del sodalizio alle iniziative organizzate dalla FIPAV nell'ambito delle politiche di Safeguarding;
- 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:

- tutti i tesserati della Società "Univolley Associazione Sportiva Dilettantistica";
- tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con la Società;
- tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società.

Art. 3 - Tipologie di Comportamenti Rilevanti

Ai fini del presente documento, sono considerati comportamenti rilevanti i seguenti:

- l'abuso psicologico;
- l'abuso fisico;
- le molestie e gli abusi sessuali;
- il bullismo, il cyberbullismo e i comportamenti discriminatori;
- l'abuso dei mezzi di correzione;
- l'omissione negligente di assistenza (c.d. "neglect"), incuria;
- altri comportamenti discriminatori e abusi di matrice religiosa.



UNIVOLLEY

A.S.D.

PALLAVOLO • CARPI



A tal fine, vengono considerati:

- per **“abuso psicologico”**, qualsiasi atto indesiderato incluso l’isolamento, l’aggressione verbale, l’intimidazione o qualsiasi altro comportamento che possa diminuire il senso di autostima del Tesserato;
- per **“abuso fisico”**, qualsiasi atto deliberato e sgradito che sia in grado in senso reale o potenziale di causare lesioni o, in ogni caso, danni alla salute. Tale atto può anche consistere nel costringere un atleta a svolgere un’attività fisica inappropriata come somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all’età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. In quest’ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscano il consumo di alcool o le pratiche di doping, o comunque vietate da norme vigenti;
- per **“molestie o abusi sessuali”**, qualsiasi condotta verbale, non verbale e/o fisica, avente connotazione sessuale e considerata non desiderata o il cui consenso è forzato, manipolato o negato;
- per **“bullismo o cyberbullismo”**, qualsiasi comportamento aggressivo da parte di uno o più soggetti, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia che si tratti di caso isolato sia di atti ripetuti nel tempo, che tende a infliggere una sofferenza psicologica e fisica o a provocare l’isolamento sociale del Tesserato;
- per **“abuso dei mezzi di correzione”**, la condotta che, trascendendo i limiti dell’uso del potere correttivo e disciplinare spettante a un Tecnico o un Dirigente nei confronti della persona offesa, venga esercitato con modalità non adeguate o al fine di perseguire un interesse diverso da quello per il quale tale potere è conferito dall’ordinamento federale;
- per **“omissione negligente di assistenza”** (c.d. “neglect”), si intende il mancato intervento di un Dirigente, Tecnico o di qualsiasi Tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo il quale, presa conoscenza di uno degli eventi disciplinati dal presente Regolamento, omette di intervenire. In ogni caso, è considerata quale “molestia” e/o “abuso” ogni condotta che ha effetto discriminatorio circa la razza, religione, colore, credo, origine etnica, caratteristiche fisiche, genere, orientamento sessuale, disabilità, età, status socioeconomico, capacità atletiche;
- **altri comportamenti discriminatori e abusi di matrice religiosa:** includono qualsiasi comportamento finalizzato a discriminare sulla base di etnia, colore della pelle, caratteristiche fisiche, genere, status socioeconomico, prestazioni sportive, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Rientrano inoltre tra le condotte rilevanti tutti quei comportamenti che ostacolano il raggiungimento delle finalità stabilite nel precedente art. 1.

Art. 4 – Norme di condotta

È 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:

- assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell’invulnerabilità della persona;
- riservare ad ogni Tesserato attenzione, impegno e rispetto, senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale e disabilità;
- far svolgere l’attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell’allievo, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
- prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio anche derivante da disturbi dell’alimentazione alimentare, percepiti o conosciute anche indirettamente;
- segnalare, senza indugio, ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o tutoriale ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza;
- 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;
- pianificare e gestire l’attività, anche durante gli spostamenti, adottando soluzioni organizzative e logistiche atte a prevenire situazioni di disagio o comportamenti inappropriati;
- attuare idonee iniziative volte al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione adottando i seguenti comportamenti:
 - 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;



UNIVOLLEY

PALLAVOLO • CARPI



- 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;
- prevenire, durante gli allenamenti e in gara, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo;
- 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;
- favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile;
- rendere consapevoli i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità adottando le seguenti misure:
 - Affissione presso la sede dell'Affiliata del modello organizzativo e del codice etico adottato e degli eventuali aggiornamenti, integrazioni o modifiche e/o pubblicazione dello stesso sulla homepage del sito della società;
 - 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;
 - Comunicazione, al momento del tesseramento, agli atleti o ai loro genitori, se minorenni, del modello organizzativo e codice etico adottato dalla società, nonché comunicazione entro il termine stabilito dalla Legge del nominativo del Safeguarding nominato dalla società;
 - Comunicazione ai tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le procedure da seguire per la segnalazione di comportamenti lesivi al Safeguarding office nominato dalla FIPAV;
 - Informazione ai tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le misure adottate dalla società per la prevenzione e il contrasto a comportamenti lesivi;

Art. 5 - Tutela dei minori - Obblighi

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

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

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

- essere regolarmente tesserato alla FIPAV;
- 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 minorenni), 609-quinquies (corruzione di minorenni), 609-octies (violenza sessuale di gruppo), 609-undecies (adescamento di minorenni);
- 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;
- aver seguito i corsi di aggiornamento previsti dalla FIPAV e/o essere in possesso dei titoli abilitativi eventualmente previsti dai regolamenti federali.

La nomina del Responsabile è 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.



UNIVOLLEY

A.S.D.

PALLAVOLO • CARPI



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

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.

Il Responsabile è tenuto 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;
- 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;
- segnalare al Safeguarding Office della FIPAV eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
- rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dai Regolamenti FIPAV;
- 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;
- 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;
- partecipare all'attività obbligatoria formativa organizzata dalla FIPAV.

Art. 7 - Dovere di segnalazione

Chiunque sospetti comportamenti rilevanti ai sensi del presente Regolamento è tenuto a darne immediata comunicazione al Responsabile delle politiche di salvaguardia nominato dalla società all'indirizzo mail safeguarding@univolleycarpi.it e/o direttamente con il Safeguarding Office della Federazione Italiana di Pallavolo compilando apposito **FORM** presente sul sito federale: <https://www.federvolley.it/form/safeguarding>.

Art. 8 - Segnalazione dei comportamenti lesivi

In caso di presunti comportamenti lesivi da parte di tesserati nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione via posta elettronica all'indirizzo safeguarding@univolleycarpi.it. In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Safeguarding Office Federale compilando apposito **FORM** <https://www.federvolley.it/form/safeguarding> (presente sul sito federale). In caso di gravi comportamenti lesivi l'Associazione deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine. L'Associazione deve garantire l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:

- presentato una denuncia o una segnalazione;
- manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione; assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
- reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
- intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di Safeguarding.

Art. 9 - Diffusione ed attuazione

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



UNIVOLLEY
A.S.D.
PALLAVOLO • CARPI



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. Il presente documento è pubblicato sul sito internet del sodalizio, se nella sua disponibilità, 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. 10 - Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (Regolamento Safeguarding);
- violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e l'Associazione 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 dell'Associazione;
- 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 l'Associazione, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'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 alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 e s.m.i., 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 di tutti i destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dall'Associazione.

Art. 11 - Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (Regolamento Safeguarding) nei confronti dei collaboratori retribuiti, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente art. 10;
- multa in misura non eccedente l'importo del 10% della retribuzione mensile;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto:

- incorre nel provvedimento disciplinare del **richiamo verbale** per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adotti, nello svolgimento di attività



UNIVOLLEY

A.S.D.

PALLAVOLO • CARPI



sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;

- incorre nel provvedimento disciplinare **dell'ammonizione scritta** il collaboratore che risulti recidivo, durante la stagione, 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 a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- incorre nel provvedimento disciplinare della **multa** non eccedente l'importo del 10% della normale retribuzione mensile il collaboratore che risulti recidivo, durante la stagione, 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, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:
 - l'inosservanza **dell'obbligo di informativa** al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
 - l'effettuazione, con colpa grave, di **false o infondate segnalazioni** inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;
 - la **violazione delle misure** adottate dall'Associazione 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);
- incorre nel provvedimento disciplinare della **sospensione dalla retribuzione** e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che risulti recidivo, durante la stagione, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo del 10% della normale retribuzione mensile e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e/o violi 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;
- incorre nel provvedimento disciplinare della **risoluzione del contratto** senza preavviso il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001 e/o violi 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 contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Art. 12 - Sanzioni nei confronti dei volontari

Nei confronti dei volontari dell'Associazione, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente art. 10;
- 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 6 mesi;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Art. 13 - Norme finali

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. Eventuali proposte di modifiche al presente documento dovranno essere sottoposte ed approvate dall'organo preposto della Società. 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.



UNIVOLLEY

A.S.D.

PALLAVOLO • CARPI



Allegato A

CODICE ETICO E DI CONDOTTA A TUTELA DEI MINORI E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE

Ogni Tesserato è tenuto a mantenere un ambiente sportivo rispettoso, equo e privo di qualsiasi forma di abuso, violenza e discriminazione. Diritto fondamentale di ogni Tesserato è quello di essere trattato con rispetto e dignità, nonché di essere tutelato da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal D.lgs. n. 198/2006, 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. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico di ciascun Tesserato costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo. Non sono consentite discriminazioni di alcun genere, che siano esse basate su razza, colore, sesso, orientamento sessuale, lingua, religione, opinione politica o di altra natura, nazione o origine sociale, disponibilità economica, nascita o di altra natura. Sono vietate tutte quelle condotte integranti abuso psicologico, abuso fisico, molestia sessuale, abuso sessuale, negligenza, incuria, bullismo o cyberbullismo o comportamenti discriminatori, come descritti all'art. 3 del modello Organizzativo adottato dalla società;

NORME DI CONDOTTA GENERALI

I Tesserati e chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva devono:

- adottare condotte non discriminatorie, evitando qualsiasi atteggiamento inappropriato fondato su razza, colore, sesso, orientamento sessuale, lingua, religione, opinione politica o di altra natura, nazione o origine sociale, disponibilità economica, nascita o di altra natura;
- astenersi dall'adottare condotte quali: colpire, assalire fisicamente o abusare fisicamente o psicologicamente un'altra persona;
- evitare atteggiamenti nei confronti di altri che - anche sotto il profilo psicologico - possano influire negativamente sul loro sviluppo armonico e socio-relazionale;
- agire con comportamenti che siano di esempio positivo, specialmente per i minori;
- astenersi dal porre in essere relazioni con minori che possano essere in qualche modo considerate di natura sessuale, sfruttamento, maltrattamento o abuso;
- usare un linguaggio consono, evitando suggerimenti o consigli, offensivi o abusivi;
- comportarsi in maniera consona rispetto al ruolo svolto evitando condotte inappropriate o sessualmente provocante;
- astenersi dallo stabilire o intrattenere contatti con minori Tesserati utilizzando strumenti di comunicazione online personali (email, chat, social network, etc.) che esulino da quelli strettamente funzionali all'attività istituzionale;
- perseguire il rispetto dei principi indicati nel presente documento, evitando di tollerare o partecipare a comportamenti di altri soggetti che siano illegali, o abusivi o che mettano a rischio la loro sicurezza;
- astenersi dall'organizzare momenti conviviali non istituzionali con atleti minorenni, salvo il consenso dell'esercente la responsabilità genitoriale;
- agire in modo da tutelare la sfera emotiva del minore, evitando di assumere comportamenti che possano far vergognare, umiliare, sminuire o disprezzare gli altri, o perpetrare qualsiasi altra forma di abuso emotivo;
- evitare di discriminare, trattare in modo differente o favorire alcuni soggetti escludendone altri.

DOVERI E OBBLIGHI DEI TESSERATI

I Tesserati devono:

- comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntata al rispetto nei confronti degli altri Tesserati;
- astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- garantire la sicurezza e la salute degli altri Tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;



UNIVOLLEY

A.S.D.

PALLAVOLO • CARPI



- impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri Tesserati nei percorsi educativi e formativi;
- impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
- prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- astenersi da condotte offensive, minacciose o aggressive;
- collaborare con gli altri Tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
- segnalare senza indugio al Responsabile contro abusi, violenze o discriminazioni nominato dalla società situazioni, anche potenziali, che espongono sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

DOVERI E OBBLIGHI DEI DIRIGENTI SPORTIVI E DEI TECNICI

I Dirigenti sportivi e i Tecnici devono:

- agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei Tesserati, specie se minori;
- contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei Tesserati, specie se minori;
- evitare ogni contatto fisico non necessario con i Tesserati, specie se minori;
- promuovere un rapporto tra Tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
- porre in essere, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero i soggetti preposti alla vigilanza;
- organizzare l'attività sportiva e gli allenamenti in modo da garantire la privacy degli atleti negli spogliatoi, ovvero facendo in modo che durante l'attività sportiva o in caso di visite mediche e trattamenti con fisioterapisti o simili, vi sia sempre la presenza di un responsabile della società, evitando di accompagnare i minori a casa o facendo in modo che se ciò sia necessario che vi sia sempre la presenza di un componente dello staff;
- astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei Tesserati minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero dai soggetti preposti alla vigilanza;
- astenersi dal creare situazioni di intimità con il Tesserato minore;
- impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;
- segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;
- dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse;
- sostenere i valori dello sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei Tesserati;
- conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità sulle politiche di *safeguarding*, sulle misure di prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni, nonché sulle più moderne metodologie di formazione e comunicazione in ambito sportivo;
- segnalare senza indugio al Responsabile contro abusi, violenze o discriminazioni nominato dalla società e/o al Safeguarding Office della FIPAV situazioni, anche potenziali, che espongano i Tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

DOVERI E OBBLIGHI DEGLI ATLETI

Gli atleti devono:

- rispettare il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;
- rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;
- mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;



UNIVOLLEY

A.S.D.

PALLAVOLO • CARPI



- evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
- astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difformi a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza, nonché al Responsabile del Safeguarding e/o il Safeguarding Officer della FIPAV;
- segnalare senza indugio al Responsabile contro le violenze, abusi e discriminazioni nominato dalla società e/o al Safeguarding Office della FIPAV situazioni, anche potenziali, che esponano i Tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

PROCEDURE DI SELEZIONE DEGLI OPERATORI SPORTIVI

Il sodalizio quando instaura un rapporto di lavoro – a prescindere dalla forma – con operatori chiamati a svolgere mansioni comportanti contatti diretti e regolari con minori richiede preventivamente copia del certificato del casellario giudiziale ai sensi della normativa vigente.

COMPORAMENTO DA TENERE IN PRESENZA DI UNA POSSIBILE CONDOTTA RILEVANTE

Tutti i Tesserati devono essere vigili nell'identificare situazioni che possano comportare rischi per gli altri e devono riportare ogni preoccupazione, sospetto o certezza circa un possibile abuso, maltrattamento, violenza o discriminazione verso altri al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della società o al Safeguarding Office della FIPAV attraverso la formulazione di segnalazioni da compiere con le modalità indicate sul sito www.federvolley.it. Chiunque sospetti comportamenti rilevanti può confrontarsi con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni del sodalizio di appartenenza o direttamente con il Safeguarding Office della FIPAV. In caso di minori coinvolti può essere opportuno segnalare in maniera tempestiva eventuali segnali di malessere all'esercente la responsabilità genitoriale. Possono verificarsi però situazioni nelle quali collaborare con gli esercenti la responsabilità genitoriale potrebbe rivelarsi non sufficiente o addirittura un danno anziché un beneficio: per esempio se uno dei genitori fosse responsabile dell'abuso o se un uno di essi si dimostrasse incapace di affrontare in maniera adeguata la situazione. In questi casi sarebbe opportuno confrontarsi con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni del sodalizio.

RISERVATEZZA

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della società e il Safeguarding Office della FIPAV sono tenuti agli obblighi di riservatezza previsti dal Regolamento federale. L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. La protezione riguarda non solo il nominativo del segnalante ma anche tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.