



MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

“La Repubblica riconosce il valore educativo, sociale e di promozione del benessere psicofisico dell’attività sportiva in tutte le sue forme” – Art.33 della Costituzione Italiana.

Sommario

1) Premessa	2
2) Il Modello Organizzativo e di Controllo dell’attività sportiva	2
3) Finalità	3
4) Gli obiettivi del MOC	3
5) Funzioni e Responsabilità	4
5.1 Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni	4
6) Diritti e doveri	5
7) Prevenzione e gestione dei rischi	5
7.1 Comportamenti rilevanti	5
7.2 Valutazione dei rischi	7
8) Codice di Condotta per il controllo e la tutela dell’attività sportiva	7
9) Qualifiche e Certificazioni per i collaboratori dell’Associazione	8
10) Tutela della privacy	8
11) Obblighi informativi e altre misure	9
12) Norme transitorie e finali	9



1) Premessa

Le violenze e gli abusi nello sport colpiscono fisicamente ed emotivamente gli atleti, così come l'affidabilità delle organizzazioni sportive.

Parma Basket Project SSD ARL condanna fermamente discriminazioni, molestie e abusi in qualsiasi forma e si impegna a prevenire tali comportamenti, promuovendo una politica di “tolleranza zero” per la discriminazione e le violenze indipendentemente dal genere, dall'origine etnica, dalla fede religiosa, dall'orientamento sessuale e dalle condizioni psico-fisiche delle persone, al fine di garantire uno sport aperto e inclusivo.

Parma Basket Project si impegna a tutelare il diritto di praticare uno sport sicuro, definito come un ambiente sportivo rispettoso, equo e libero da ogni forma di violenza nei confronti degli atleti soprattutto se minori e particolarmente vulnerabili.

2) Il Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva

Il presente Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva (di seguito *MOC*) è strumento funzionale alla predisposizione e all'applicazione dei Codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere ed è redatto dalla SSD Parma Basket Project a r.l. (di seguito, *l'Associazione*), come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021. Esso si applica a chiunque partecipi, con qualsiasi funzione o titolo, alle attività di Parma Basket Project.

Il MOC è stato predisposto utilizzando le linee guida pubblicate dalla Federazione Italiana di Pallacanestro in data 31 agosto 2023.

Il MOC ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato, ogni qualvolta necessario, al fine di recepire le eventuali modifiche normative o integrazioni dei principi fondamentali o delle raccomandazioni emanati dalla FIP, dal CONI o da altri organismi sovranazionali in tema di Politiche di Safeguarding.

Il presente documento 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 nell'ambito dell'attività sportiva svolta da Parma Basket Project.



3) Finalità

L'Associazione riconosce il diritto fondamentale dei Tesserati ad essere trattati con rispetto e dignità, nonché ad essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, 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 dei Tesserati è considerato un valore fondamentale e prevalente, anche rispetto al risultato sportivo.

4) Gli obiettivi del MOC

In particolare, il MOC persegue i seguenti obiettivi:

- a) la promozione dei diritti di cui agli articoli successivi;
- b) la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- c) l'individuazione e l'attuazione, da parte di tutti i soggetti destinatari, di adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati minori;
- d) la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- e) l'informazione dei 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;
- f) il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano all'attività sportiva, con qualsiasi funzione o titolo, nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di safeguarding.



5) Funzioni e Responsabilità

La responsabilità per l'adozione del MOC è in capo all'Assemblea dei Soci, come stabilito dall'art.16, comma 2, p.to 8 dello Statuto Sociale.

Tutti i soggetti destinatari del MOC, i Tesserati, gli Atleti, gli Allenatori e i Membri dello Staff, i Volontari che operino a qualsiasi titolo in favore dell'Associazione, sono tenuti al rispetto delle normative applicabili e delle regolamentazioni stabilite dall'Associazione.

L'Associazione, nella persona del Presidente, nomina **un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**, con lo 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. La nomina del Responsabile contro abusi, violenza e discriminazioni è in capo al Presidente.

Sono in capo al Responsabile contro abusi, violenza e discriminazioni la verifica del rispetto dei principi fissati dal presente MOC e il controllo dell'applicazione delle disposizioni stabilite dai Codici di Condotta.

5.1 Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Il Responsabile contro abusi, violenza e discriminazioni si occupa in particolare di:

- vigilare sull'adozione e sull'aggiornamento dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva, nonché dei codici di condotta, segnalando le eventuali violazioni dei predetti obblighi
- adottare le opportune iniziative per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione
- relazionare, con cadenza semestrale, sulle politiche di Safeguarding al Presidente e al Consiglio Direttivo
- interfacciarsi, per tutti gli adempimenti necessari, con il Safeguarding Officer FIP
- svolgere ogni altra funzione eventualmente attribuitagli dal Presidente, anche avvalendosi di esperti scelti in accordo con il Presidente stesso, le cui competenze siano funzionali e necessarie allo svolgimento dei propri compiti e a garantire la maggior tutela in favore dei minori

La nomina del Responsabile è resa pubblica, anche attraverso l'affissione presso la sede dell'Associazione e la comunicazione sul sito dell'Associazione, ed è comunicata al Responsabile Federale delle politiche di safeguarding della FIP, secondo le procedure previste.

Il Responsabile dura in carica per tre anni e può essere riconfermato.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dovrà partecipare ai seminari informativi organizzati dalle federazioni alla quale l'Associazione è affiliata.



6) Diritti e doveri

1. A tutti i tesserati e le tesserate sono riconosciuti i diritti fondamentali:
 - a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
 - alla tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, 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;
 - a che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo.
2. Coloro che prendono parte, a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo, all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei tesserati e delle tesserate.
3. I tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati e tesserate 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 e il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie della Federazione Italiana Pallacanestro.

7) Prevenzione e gestione dei rischi

7.1 Comportamenti rilevanti

1. Ai fini del presente modello, costituiscono potenziali rischi i seguenti comportamenti rilevanti:
 - **l'abuso psicologico:** qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento o qualsiasi altro trattamento, esercitato anche solo verbalmente, 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;
 - **l'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 l'integrità psicofisica del tesserato. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica



inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati o infortunati. 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;

- la **molestia sessuale**: qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere, anche attraverso l'utilizzo di strumenti digitali, od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;
- l'**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;
- la **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 modello, 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;
- l'**incuria**: a mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- l'**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;



- **il bullismo, il 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);
 - **i comportamenti discriminatori:** qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore della pelle, caratteristiche fisiche, genere, status socio-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.
2. I comportamenti rilevanti possono verificarsi in qualsiasi forma e modalità, comprese quelle di persona e tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e strumenti analoghi.

7.2 Valutazione dei rischi

1. In funzione dei comportamenti rilevanti definiti al precedente punto 7.1, Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, in collaborazione con le figure che operano all'interno dell'Associazione, provvede a definire una mappa dei rischi strutturata in base all'analisi dei principali processi gestionali e operativi, secondo le procedure e le modalità stabilite dal Codice di Condotta.

8) Codice di Condotta per il controllo e la tutela dell'attività sportiva

1. Il Codice di Condotta per il controllo e la tutela dell'attività sportiva, rappresenta lo strumento operativo utile a perseguire le finalità e gli obiettivi del presente Modello Organizzativo.
2. Il Codice di Condotta dovrà in particolare:
- a. Specificare Funzioni e Responsabilità delle diverse figure impegnate nella gestione delle attività sportive, anche ad integrazione di quanto già previsto all'interno del MOC
 - b. Definire le procedure per l'effettuazione della Valutazione dei rischi di cui al precedente punto 7.2



- c. Indicare le misure necessarie ad eliminare, ove possibile, o a ridurre i rischi evidenziati
- d. Indicare le procedure di segnalazione delle situazioni di rischio o potenziale pericolo
- e. Definire un sistema sanzionatorio progressivo ed adeguato da applicare nei confronti dei diversi soggetti coinvolti, a diverso titolo, nello svolgimento delle attività

9) Qualifiche e Certificazioni per i collaboratori dell'Associazione

1. L'Associazione, prima di assegnare un incarico di qualsiasi tipo, deve procedere all'acquisizione delle idonee certificazioni rilasciate da parte delle autorità competenti relative ai precedenti penali. In caso di incarichi entrati in vigore prima dell'adozione del precedente documento, l'Associazione procederà all'acquisizione delle suddette certificazioni per tutti i suoi collaboratori.
2. Ogni collaboratore, dirigente, socio e volontario che svolge la propria attività per l'Associazione a contatto con minori deve visionare e sottoscrivere 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, rispettandone ogni singola parte.

10) Tutela della privacy

1. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni o qualsiasi altro soggetto che, operando all'interno dell'Associazione, venga a conoscenza di informazioni sensibili relative ad episodi rilevanti al fine dell'applicazione del presente Modello organizzativo, è tenuto agli obblighi di riservatezza previsti dai regolamenti di safeguarding.
2. L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.
3. Costituisce violazione al presente regolamento e al Codice di Condotta, qualsiasi comportamento, atto od omissione, che possano provocare danno alla persona segnalante.



11) Obblighi informativi e altre misure

1. L'Associazione è tenuta a pubblicare il presente modello e il nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni presso la propria sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sulla homepage del proprio sito istituzionale. Le medesime informazioni devono essere comunicate al Garante FIP per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie.
2. Al momento dell'adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, l'Associazione deve darne comunicazione a tutti i propri tesserati, associati e volontari, via posta elettronica o attraverso la Community whatsapp di PBP.
3. L'Associazione deve informare il tesserato, o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del presente modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e delle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive.

12) Norme transitorie e finali

1. Entro il 31 agosto 2024 l'Assemblea dei Soci provvede ad adottare il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva (MOC).
2. In caso di mancato adempimento degli obblighi di cui al presente Regolamento, le sanzioni, secondo i termini e le modalità stabiliti dal Codice di Condotta, si applicano a partire dal 1° gennaio 2025