



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA

Ex D. Lgs. 39/2021

Parte Generale



INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo 28 febbraio 2021, n. 39, "Attuazione dell'articolo 8 della legge 8 agosto 2019, n. 86, recante semplificazione di adempimenti relativi agli organismi sportivi", ha introdotto l'obbligo normativo di adozione di un modello di organizzazione e gestione dell'attività sportiva (di seguito MOCAS) a carico di tutti i soggetti gravitanti nel mondo dello sport federato.

In particolare, l'art. 16 del suddetto provvedimento ha stabilito che le Associazioni e le Società sportive dilettantistiche e le Società sportive professionistiche devono predisporre e adottare modelli organizzativi nonché codici di condotta conformi alle linee guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, redatti dalle Federazioni sportive nazionali, dalle Discipline sportive associate, dagli Enti di promozione sportiva e dalle Associazioni benemerite.

Le associazioni e le società sportive dilettantistiche e le società sportive professionistiche che non adempiano a tale obbligo sono sanzionate secondo le procedure disciplinari adottate dalle federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate, enti di promozione sportiva e associazioni benemerite a cui esse sono affiliate.

Il presente MOCAS è stato, quindi, redatto in ossequio alle indicazioni ed ai principi contenuti nelle Linee Guida FIGC, di cui al Comunicato Ufficiale n. 87/A, ai principi per la prevenzione ed il contrasto di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione emanati dall'osservatorio permanente del CONI per le politiche di *safeguarding*, alle *best practices* adottate dalle principali realtà sportive e delle normative volontarie che indicano gli standard di controllo di organizzazione aziendale interna.



1. QUADRO NORMATIVO: LE LINEE GUIDA DELLA FIGC

1.1 Obiettivi delle Linee Guida FIGC

Le Linee Guida prevedono misure e procedure di prevenzione e contrasto verso ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata, anche in forma omissiva, di persona o tramite modalità informatiche.

Perseguono i seguenti obiettivi:

- a) la promozione del diritto 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 ed il diritto a svolgere l'attività sportiva in un ambiente consono e degno, nonché rispettoso dei diritti della personalità e della salute;
- b) la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- c) la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d) l'individuazione e l'attuazione da parte delle associazioni e delle società affiliate alla FIGC di adeguate misure, procedure e politiche di *safeguarding*, anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile federale delle politiche di *safeguarding*, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati minori;
- e) la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- f) 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;
- g) la partecipazione delle società e dei tesserati alle iniziative organizzate dalla FIGC nell'ambito delle politiche di *safeguarding* adottate;



h) il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di *safeguarding* delle rispettive affiliate.

1.2 Ambito di applicazione delle Linee Guida FIGC

Ai fini dell'applicazione delle Linee Guida, assumono rilievo le condotte tenute nell'ambito e connesse all'attività federale, ivi compreso lo svolgimento delle attività sportive.

Sono obbligati ad uniformarsi alle Linee Guida le società, tutti i tesserati, i dirigenti, gli atleti, i tecnici, gli ufficiali di gara e ad ogni altro soggetto che svolge attività di carattere agonistico, tecnico, organizzativo, decisionale o comunque rilevante per l'ordinamento federale.

1.3 Fattispecie costituenti condotte di abuso, violenza e discriminazione.

Sono considerate condotte costituenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione;

a) abuso psicologico, da intendersi come 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, da intendersi come 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, da intendersi come 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, da intendersi come 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, da intendersi come 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 comportamenti o condotte o atti di abuso, violenza o discriminazione, 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, da intendersi come la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

g) abuso di matrice religiosa, da intendersi come 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 e cyberbullismo, da intendersi come 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, da intendersi come 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, disabilità, età o orientamento sessuale.

1.4 Contenuto del MOCAS

Secondo quanto stabilito dalla Linee Guida, i modelli di organizzazione e controllo dell'attività sportiva devono presentare, quale contenuto minimo:

1. le modalità di prevenzione e gestione del rischio in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni;
2. i protocolli di contenimento del rischio stesso e la gestione delle segnalazioni;
3. gli obblighi informativi in materia, prevedendo:
 - a) in relazione alla dimensione della società e dell'attività sportiva praticata, misure preventive e attività periodiche di controllo idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto delle disposizioni vigenti, ivi compresi le Linee Guida, nonché idonee a individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, intervenendo anche sui relativi effetti;
 - b) in relazione alla dimensione della società e dell'attività sportiva praticata, misure di contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, alla gestione delle segnalazioni nonché alla tutela dei segnalanti e assistenza alle vittime;
 - c) la definizione delle responsabilità in ambito endoassociativo in materia di prevenzione e contrasto di abusi, violenze e discriminazioni;
 - d) la specificazione delle conseguenze, anche in ambito endoassociativo, derivanti dalla violazione delle disposizioni e dei protocolli in materia di abusi, violenze e discriminazioni;
 - e) adeguate misure finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere, diversità e inclusione nonché al monitoraggio periodico dei risultati;
 - f) misure idonee a garantire la massima diffusione e pubblicizzazione delle politiche di *safeguarding* di cui alle lettere precedenti e, in particolar modo, delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi o comunque inosservanti dei suddetti protocolli organizzativi e gestionali;
 - g) misure idonee a garantire la trasmissione delle informazioni al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ed alla Commissione federale responsabile delle politiche di *disafeguarding* nonché alla Procura federale ove competente;



- h) misure idonee a garantire il coordinamento con la Commissione federale responsabile delle politiche di *safeguarding* nonché il recepimento e l'attuazione delle relative raccomandazioni;
- i) valutazioni annuali delle misure di cui alle lettere precedenti adottate dalla società, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;
- l) l'individuazione di funzioni, responsabilità nonché requisiti e procedure per la nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni che ne garantiscano la competenza, nonché l'autonomia e l'indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale;
- m) previsioni idonee a garantire l'accesso alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso, e la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva, al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, alla Commissione federale responsabile delle politiche di *safeguarding*, nonché alla Procura federale.

1.5 Prevenzione e gestione del rischio

I modelli di organizzazione e controllo dell'attività sportiva devono stabilire adeguate misure per l'individuazione delle specifiche aree di rischio ed adeguati strumenti per la prevenzione e gestione dei rischi, prevedendo, in particolare:

- a) l'adozione di adeguati strumenti per il pieno sviluppo della persona-atleta e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva;
- b) l'adozione di adeguati strumenti per l'inclusione e la valorizzazione delle diversità dei tesserati;
- c) l'adozione di adeguati strumenti di gestione e tutela dei tesserati, soprattutto minori, da parte dei tecnici e dei soggetti preposti, nel rispetto e promozione dei relativi diritti, durante gli allenamenti, le manifestazioni sportive e ogni attività anche collegata e connessa organizzata dalla società;
- d) la predisposizione di adeguati protocolli che assicurino l'accesso ai locali durante allenamenti a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati;



- e) l'adozione di adeguati strumenti per incentivare l'adozione e la diffusione di apposite convenzioni o patti "di corresponsabilità o collaborazione" tra atleti, tecnici, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti;
- f) l'adozione di adeguati protocolli al fine di assicurare che i medici sportivi e gli operatori sanitari che riscontrino i segni e gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi attivino senza indugio, nel rispetto della disciplina vigente, le procedure per la gestione del rischio, informandone il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e la Commissione federale responsabile delle politiche di safeguarding;
- g) l'adozione di adeguati protocolli che consentano l'assistenza psicologica o psicoterapeutica ai tesserati;
- h) l'adozione di adeguati strumenti per incentivare la frequenza alla formazione obbligatoria annuale e ai corsi di aggiornamento annuali previsti dalla FIGC in materia di safeguarding;
- i) l'adozione di adeguate misure per la sensibilizzazione sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, con il supporto delle necessarie competenze specialistiche, anche sulla base di specifiche convenzioni stipulate dalla FIGC;
- j) l'adozione di adeguate misure di prevenzione in specifiche situazioni di rischio quali, in particolare ma non solo:
- ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica (come spogliatoi, docce, etc.);
 - viaggi, trasferte e pernotti;
 - trattamenti e prestazioni sanitarie (e.g. fisioterapia, visite medico-sportive, etc.) che comportino necessari contatti fisici tra tesserati, soprattutto se minori e altri soggetti;
 - manifestazioni sportive di qualsiasi livello.

1.6 Contrasto alle Condotte Lesive

Il Modello deve prevedere e misure di contrasto alle condotte lesive e della gestione della segnalazione, in particolare:

- a) adeguati provvedimenti di quick-response, in ambito endoassociativo, da adottare in caso di presunti comportamenti lesivi;
- b) adeguati provvedimenti, in ambito endoassociativo, per ogni altra violazione delle disposizioni e dei protocolli di cui al modello stesso;



- c) la promozione di buone pratiche e adeguati strumenti di early warning, al fine di favorire l'emersione di comportamenti lesivi, o evitare eventuali comportamenti strumentali;
- d) la predisposizione, in ambito sociale, di un sistema affidabile e sicuro di segnalazione di comportamenti lesivi, che garantisca tra l'altro la riservatezza delle segnalazioni nonché la tempestiva ed efficace gestione delle stesse;
- e) l'adozione di apposite misure che prevenzano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede presentato 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 ed intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding;
- f) l'adozione di apposite misure e iniziative che sanzionino abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede.

1.7 Obblighi Informativi

I modelli devono stabilire adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione delle politiche di *safeguarding* e la trasmissione delle informazioni, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, prevedendo, in particolare:

- a) l'obbligo di immediata affissione presso la sede della società e pubblicazione sulla rispettiva homepage della notizia di adozione del modello e del modello stesso, nonché del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, comunicando, altresì, immediatamente, l'adozione del modello al Responsabile contro gli abusi, violenze e discriminazioni e alla Commissione federale delle politiche di *safeguarding*;
- b) l'obbligo, al momento del tesseramento, di informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura delle calciatrici e dei calciatori, del modello nonché del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- c) l'obbligo di immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, alla Commissione federale delle politiche di *safeguarding* nonché alla Procura federale ove competente;
- d) adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione periodica presso i tesserati delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi;



- g) adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele;
- h) adeguate misure per la diffusione o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;
- i) un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura delle calciatrici e dei calciatori, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive;
- j) adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione presso i tesserati di ogni altra politica di *safeguarding* adottata dalla FIGC nonché dalla Società.

1.8 I Codici di Condotta

Ai sensi delle Linee Guida FIGC, le società sportive sono tenute ad adottare dei codici di condotta, i quali devono prevedere obblighi, divieti, standard di condotta e buone pratiche finalizzate:

- a) al rispetto dei principi di lealtà, probità e correttezza;
- b) all'educazione, alla formazione e allo svolgimento di una pratica sportiva sana;
- c) alla piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d) alla creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo che garantisca la dignità, l'uguaglianza, l'equità e il rispetto dei diritti dei tesserati, in particolare se minori;
- e) alla valorizzazione delle diversità;
- f) alla promozione del pieno sviluppo della persona-atleta, in particolare se minore;
- g) alla promozione da parte di dirigenti e tecnici al benessere dell'atleta;
- h) alla effettiva partecipazione di tutti i tesserati all'attività sportiva secondo le rispettive aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
- i) alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione.

I codici di condotta prevedono inoltre disposizioni:

- a) per la rimozione degli ostacoli che impediscano la promozione del benessere delle calciatrici e dei calciatori, in particolare se minori, e dello sviluppo psico-fisico dello stesso secondo le relative aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;



b) per la rimozione degli ostacoli che impediscano la partecipazione delle calciatrici e dei calciatori alle attività, 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.

Nella realizzazione delle finalità di prevenzione e contrasto ad ogni forma di abuso, violenza e discriminazione, i codici di condotta devono stabilire altresì:

a. le fattispecie, le tutele e le sanzioni disciplinari endoassociative applicabili in caso di violazione, ivi compresa la sospensione cautelare dalle attività sportive, fermi i provvedimenti degli Organi di giustizia federali;

b. apposite procedure di selezione degli operatori sportivi, anche al fine di garantire che i candidati siano idonei ad operare nell'ambito delle attività giovanili e in diretto contatto con i tesserati minori;

c. le verifiche minime, precedenti all'impiego nonché periodiche, a carico delle società nelle procedure di selezione degli operatori sportivi e la conservazione della relativa documentazione, nel rispetto della normativa vigente;

d. adeguati obblighi informativi per la diffusione delle disposizioni e dei protocolli relativi alla protezione dei minori, anche mediante corsi di formazione e corsi di aggiornamento annuali dedicati a tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive e relative ai tesserati minori;

e. disposizioni che disciplinino le incompatibilità e che siano finalizzate a evitare il cumulo delle funzioni in capo a un unico soggetto nonché, più in generale, a gestire eventuali conflitti di interesse;

f. disposizioni che assicurino la riservatezza della documentazione o delle informazioni comunque ricevute o reperite relative a eventuali segnalazioni o denunce di violazione del Codice.



2. IL MOCAS DEL COSTA D'AMALFI F.C.

2.1 La Realtà Societaria del Costa d'Amalfi F.C.

Il Costa d'Amalfi è una associazione dilettantistica sportiva con sede legale in Maiori (SA), costituita nel 2007, che ha quale oggetto sociale esclusivo l'esercizio dell'attività sportiva, ivi comprese le attività di formazione e preparazione e di didattica.

Per il raggiungimento dei suoi scopi svolge attività di gestione e manutenzione ordinaria di impianti ed attrezzature sportive.

Il modello di corporate governance è strutturato da due organi, Assemblea e Consiglio Direttivo.

L'Assemblea delibera l'approvazione del bilancio, modifica dello statuto e sulle operazioni straordinarie ed elegge le cariche sociali.

Il consiglio Direttivo è composto da 7 membri i quali devono essere necessariamente associati.

Decide in merito alle spese sociali, all'ammissione dei soci, alla costituzione e le vicende relative ai rapporti ed ai contratti.

Redige il bilancio e gestisce l'attività sociale.

Può delegare l'attività anche a soci non facenti parte del Consiglio stesso.

La legale rappresentanza è in capo al Presidente della società.

La Società vanta una prima squadra di calcio e di futsal, un settore giovanile con tre compagini (under 19, under 16, under 14) per il calcio e due per il futsal (under 17 e under 15).

La società, inoltre, esercita attività sportiva attraverso le attività di base della scuola calcio rivolta agli iscritti compresi nella fascia di età tra i 5 ed i 12 anni e suddivisa nei seguenti settori:

- Piccoli Amici (nati tra il 2018 ed il 2019);
- Primi Calci (nati tra il 2016 ed il 2017);
- Pulcini primo anno (nati nel 2015);
- Pulcini secondo anno (nati nel 2014);
- Esordienti primo anno (nati nel 2013).

La società si finanzia attraverso i contributi rappresentati dalle quote associative e dai finanziamenti dei soci, dalle quote di iscrizione, dalle donazioni ed erogazioni liberali di terzi, dalle attività di sponsorizzazione e dagli introiti derivanti dalla commercializzazione del brand sociale.



2.2 Finalità e Struttura del MOCAS del Costa d'Amalfi F.C.

Lo scopo del MOCAS è quello di eliminare o ridurre il rischio di commissione di fattispecie costituenti abuso, violenza o discriminazione.

Per la costruzione del Modello si è partiti dall'analisi delle attività e delle relative aree di rischio, individuando i fattori di rischio, ovvero le condizioni che possono potenzialmente favorire la realizzazione delle condotte costituenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione.

Sono stati di conseguenza predisposti ed adottati i Codici di Condotta, gli strumenti e le Politiche di *safeguarding* atti a prevenire la realizzazione di condotte costituenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione.

I principi cardine sui quali si fonda il Modello sono:

- 1) Adozione di Codici di Condotta e Protocolli: creazione, approvazione e diffusione di specifici documenti volti a disciplinare i principi di comportamento e le modalità operative per lo svolgimento dell'attività sportiva idonei a prevenire le condotte costituenti fattispecie di abuso, violenza o discriminazione;
- 2) Segregazione delle funzioni e dei compiti: definizione e distribuzione delle responsabilità in ambito endoassociativo in materia di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza o discriminazione, in modo tale da creare un sistema di controllo verticale;
- 3) Formazione: diffusione interna del modello tale da consentire il raggiungimento di una piena consapevolezza in capo a tutti i destinatari dei principi e delle modalità di attuazione del sistema.

Il Modello è costituito da:

- A) Parte Generale, nella quale sono delineati:
 - il paradigma normativo di riferimento;
 - La struttura societaria, le finalità del modello e modalità di realizzazione dello stesso;
 - la struttura, i poteri e le funzioni del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
 - le segnalazioni;
 - il sistema sanzionatorio;
 - diffusione del modello.
- B) Parte Speciale nella quale sono delineati il contesto societario e le attività rilevanti ai fini del MOCAS, l'analisi dei rischi in relazione alle attività sensibili ed, infine, sono individuati i presidi generali di prevenzione;
- C) Codice Etico e Disciplinare;



D) Codici di Condotta.

Sono allegati al Modello e di esso facenti parte i Protocolli di safeguarding adottati dalla Società e la Procedura per la gestione delle segnalazioni.

2.3 Adozione e Modifiche

Il MOCAS strutturato e costruito nelle forme e nei modi di cui al punto che precede, è stato attuato mediante la sua approvazione con delibera del consiglio direttivo, la nomina del Responsabile contro abusi, violenza e discriminazione e la diffusione dei suoi contenuti.

Il MOCAS è aggiornato con cadenza almeno quadriennale.

Il Consiglio Direttivo delibera in merito all'aggiornamento del MOCAS e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: - modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività sportiva;

- modifiche delle disposizioni legislative;

- disposizioni normative emanate dal C.O.N.I. o dalla F.I.G.C. in materia di politiche di safeguarding;

- risultanze dell'attività svolta dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

2.4 Destinatari del Modello

Il MOCAS spiega i suoi effetti nei confronti di tutti i Tesserati, i soci, i dirigenti, gli atleti, i calciatori, i tecnici, gli ufficiali di gara e ad ogni altro soggetto che svolge attività di carattere agonistico, tecnico, organizzativo e decisionale nell'ambito dell'attività sociale, ivi compreso lo svolgimento dell'attività sportiva, o partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.



3. IL RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

3.1 Funzioni del Responsabile

L'articolo 5, co. 2, Linee Guida F.I.G.C., prevede che la società stabilisca funzioni e responsabilità del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (di seguito solo il Responsabile).

Il conferimento di compiti al Responsabile ed il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per una utile progettazione del modello.

Le attività che il Responsabile è chiamato ad assolvere possono schematizzarsi come segue:

- vigilanza sull'effettività del Modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- vigilanza sull'osservanza del Modello;
- esame dell'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale - non già meramente formale - capacità di prevenire i comportamenti vietati;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, attraverso:
 - suggerimenti e proposte di adeguamento del modello;
 - follow-up, ovvero la verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

3.1 I Requisiti del Responsabile.

Sono requisiti del Responsabile l'autonomia, l'indipendenza e la competenza.

La posizione del Responsabile nell'ambito della società deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente. È importante che il Responsabile non abbia funzioni operative all'interno della società nelle aree e nelle attività legate al rischio del verificarsi di condotte costituenti fattispecie di abuso, violenza o discriminazione, in modo da evitare che la figura del controllore coincida con quella del controllato.

Il Responsabile deve avere competenze in attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati.



Deve, altresì, avere competenze in tema di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico.

È importante, inoltre, che non sia incorso in condotte antigiuridiche accertate o in via di accertamento giudiziale tali da sgretolare l'essenza stessa della funzione di vigilanza.

3.2 Nomina del Responsabile

Il conferimento dell'incarico viene deliberato dal Consiglio Direttivo, dando atto del rispetto dei requisiti richiesti dal MOCAS.

L'incarico ha durata di anni uno, tacitamente rinnovabile alla scadenza.

Il nominativo ed i contatti del responsabile sono immediatamente affissi presso la sede sociale e pubblicati sul sito istituzionale.

In ossequio ai requisiti di autonomia, indipendenza, è conferito al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, un budget annuale, separato e diverso dal compenso professionale riconosciuto per l'attività, il cui importo è concordato con la società.

Per garantire l'efficace e costante attuazione del modello, con l'atto di nomina è costituita una segreteria tecnica all'interno della società, struttura di riferimento al fine di garantire un corretto flusso informativo.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui viene a conoscenza a causa dello svolgimento del proprio incarico.

La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

3.3 Requisiti, Eleggibilità e Decadenza.

Per garantire il rispetto del requisito di competenza, la carica deve essere affidata ad un soggetto che rispetti i seguenti standard:

- laurea o titoli equivalenti in materie giuridiche;
- formazione specifica ed esperienza in materia attinente ai Modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- formazione specifica ed esperienza in materia di esercizio di poteri di vigilanza e controllo.

Nel rispetto dei requisiti di autonomia, indipendenza e competenza non sono eleggibili e decadono dalla funzione se nominati coloro i quali si trovino nelle seguenti condizioni:



1. Aver riportato condanna penale, ancorché non definitiva, o emessa ex art. 444 c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, ovvero essere destinatario di un provvedimento di archiviazione per particolare tenuità del fatto ex art. 131 bis c.p.;
2. Essere indagati o imputati di delitti contro la persona di cui al Titolo XII, Capo I, I bis, Capo III c.p.;
3. Essere destinatario di una misura cautelare in itinere;
4. Essere destinatario di una misura di prevenzione in itinere;
5. Avere un ruolo operativo all'interno della società;
6. Svolgere ulteriori incarichi professionali per la società o avere un ruolo operativo all'interno della società relativi ad attività che comportano l'esercizio di funzioni ovvero lo svolgimento di attività che rientrino astrattamente nelle aree sensibili al rischio di commissione di condotta costituente fattispecie di abuso, violenza e discriminazione;
7. Essere interdetti, inabilitati o falliti.

I candidati alla funzione ed i soggetti in carica hanno l'obbligo di comunicare tempestivamente l'esistenza o la sopravvenienza di una causa di ineleggibilità o decadenza.

3.4 Revoca del Responsabile

IL Responsabile deve essere revocato con delibera del Consiglio Direttivo e salvo il risarcimento del danno nei seguenti casi:

1. Provvedimento disciplinare;
2. Violazione degli obblighi di riservatezza in relazione alle informazioni sia venute a conoscenza per la natura del suo incarico e nell'esercizio dei poteri ad esso attribuiti dal presente Modello;
3. Esistenza di una causa di decadenza;
4. Inadempimento relativo ai flussi informativi verso la società, alle ispezioni per il monitoraggio del corretto funzionamento del Modello ovvero per la mancata presa in carico delle segnalazioni.

3.5 Poteri e Doveri del Responsabile

Al Responsabile sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.



In particolare, il Responsabile deve:

- vigilare sull'adeguatezza ed effettività del MOCAS rispetto all'esigenza di prevenire la commissione delle condotte costituenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione;
- controllare l'osservanza delle prescrizioni del MOCAS da parte dei Destinatari, rilevando eventuali violazioni e proponendo i relativi interventi correttivi e/o sanzionatori;
- vigilare sulle esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni sociali o normative, proponendo le eventuali azioni di adeguamento e verificandone l'implementazione;
- promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative;
- valutare, di concerto con la società, l'adeguatezza e l'attuazione delle politiche di *safeguarding*, proponendo le modifiche ritenute necessarie ai fini della prevenzione rispetto al verificarsi di condotte di abuso, violenza o discriminazione;
- segnalare periodicamente alla società eventuali violazioni di presidi di controllo richiamati dal MOCAS o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte;
- redigere, con cadenza annuale, una relazione scritta al Consiglio Direttivo;
- informare la Commissione federale per le politiche di *safeguarding* o la Procura federale, se competente, in relazione a notizie rilevanti per tali organi.

Per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, al responsabile sono attribuiti i seguenti poteri:

- salvo quanto previsto da disposizione normativa contraria, accede liberamente alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso;
- effettua verifiche mirate su specifiche attività ritenute a rischio;
- raccoglie e gestisce le segnalazioni relative alla violazione del MOCAS, dei Codici di Condotta, alle condotte costituenti fattispecie di abuso, violenza o discriminazione.

I poteri di accesso alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso, sono altresì garantiti alla Commissione federale ed alla Procura federale.

3.6 Flussi Informativi

Al Responsabile sono comunicate tempestivamente a cura della Segreteria Tecnica tutte le informazioni rilevanti e necessarie al corretto svolgimento dei propri compiti e per il corretto funzionamento del MOCAS e segnatamente:



1. Modifiche organizzative;
2. Adozione o modifiche della regolamentazione interna relativa alle Politiche di *safeguarding*;
3. Nuove assunzioni e licenziamenti;
4. Procedimenti disciplinari e loro esito;
5. Provvedimenti o atti dell'Autorità Giudiziaria destinati alla società, ai soci, ai dirigenti, ai tesserati, ai calciatori ai collaboratori o a qualsiasi altro destinatario, emessi in relazione alla commissione di illeciti in materia di abuso, discriminazione o violenza;
6. Eventuali segnalazioni pervenute fuori dai canali istituzionali;
7. Ogni altro dato, notizia, informazione, circostanza o evento ritenuto rilevante verificatosi nello svolgimento di gare, allenamenti o nell'esercizio dell'attività sportiva in via generale.

Il Responsabile ha l'obbligo di comunicare tempestivamente alla Segreteria Tecnica e nella forma ritenuta più efficace:

1. il pericolo di violazione del MOCAS, dei codici di condotta e dei protocolli adottati;
2. la violazione tentata o commessa del MOCAS, dei codici di condotta e dei protocolli adottati;
3. il pericolo di commissione delle condotte costituenti fattispecie di abuso, violenza o discriminazione;
4. il tentativo o la commissione delle condotte costituenti fattispecie di abuso, violenza o discriminazione;
5. le segnalazioni ritenute fondate.

Relaziona periodicamente e su base annuale sullo stato ed il funzionamento del sistema di organizzazione e controllo dell'attività sportiva.

In particolare, la relazione ha ad oggetto i seguenti punti:

1. piano di attività annuale;
2. verifiche effettuate e loro esito;
3. criticità ed anomalie rilevate;
4. proposte di adozione o modifica del MOCAS, dei Codici di condotta e dei protocolli adottati;
5. segnalazioni ricevute e loro esito;
6. attualità dell'analisi dei rischi e potenziali ulteriori rischi emersi nello svolgimento delle funzioni;



7. rendicontazione delle spese sostenute nell'utilizzo del budget assegnato;
8. ogni altro dato o elemento ritenuto rilevante.



4. SEGNALAZIONI E SANZIONI DISCIPLINARI

4.1 Le Segnalazioni

Tutti i Destinatari del MOCAS hanno il dovere di informare il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, al quale è assegnata la funzione di Organo gestorio delle segnalazioni riguardanti:

1. violazione del MOCAS dei Codici di Condotta;
2. tentativo, consumazione o ragionevole pericolo di commissione di condotte costituenti fattispecie di abuso, violenza o discriminazione;
3. Tentativo, consumazione o ragionevole pericolo di commissione di delitti contro la persona anche se commessi dal Destinatario fuori dal contesto sociale o fuori dall'esercizio dell'attività sportiva.

Su tutti i Destinatari, che abbiano il ragionevole e fondato motivo di ritenere la sussistenza di una delle azioni sopra descritte, grava l'obbligo di segnalazione.

Si procederà nei confronti del segnalante in caso di segnalazione infondata ed in mala fede, ovvero nei casi di condanna, anche in primo grado, per diffamazione o calunnia, o provvedimenti civili di uguale portata, in relazione alla segnalazione.

4.2 Modalità e Gestione

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le modalità di cui alla procedura denominata "Procedura per la Gestione delle Segnalazioni" e vengono gestite nei modi e nelle forme di cui al suddetto documento che è parte integrante del MOCAS del Costa d'Amalfi F.C.

4.3 Violazioni del MOCAS e Sistema Disciplinare

Il sistema disciplinare opera come presidio interno alla Società e si aggiunge e previene l'applicazione di sanzioni esterne da parte dello Stato e della Giustizia Sportiva.

Il sistema disciplinare completa e rende effettivo il modello organizzativo, il cui fine è evitare che vengano tentate o consumate condotte costituenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione, e solo repressivo, quando siano state già commesse.

La sanzione disciplinare prescinde dalla commissione dell'illecito e si attesta come reazione del Costa d'Amalfi F.C. al mancato rispetto del modello.



Costituiscono condotte sanzionabili:

- a) tentata commissione o commissione di condotte costituenti abuso, violenza o discriminazione;
- b) condanna per i delitti contro la persona, anche se commessi fuori dal contesto del Costa d'Amalfi F.C.;
- c) violazione dei Codici di Condotta;
- d) violazione dei principi espressi nel Codice Etico;
- e) ingiustificata violazione degli obblighi informativi e false comunicazioni da e verso il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- f) ingiustificato diniego di accesso a dati ed informazioni richiesti dal Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- g) omessa segnalazione della commissione di violazioni di cui si ha conoscenza oggettiva;
- h) segnalazioni infondate, diffamatorie, false o ingannevoli, poste in essere con mala fede o colpa grave.

L'esercizio del potere disciplinare, il procedimento di accertamento e le sanzioni seguono quanto previsto dal Codice Etico e Disciplinare, a cui si rimanda integralmente, il cui documento è parte integrante del MOCAS.



5. DIFFUSIONE DEL MOCAS COSTA D'AMALFI F.C.

5.1 Premessa

La diffusione del MOCAS rappresenta il primo passo verso la sensibilizzazione del destinatario in ordine alla prevenzione delle condotte costituenti fattispecie di abuso, violenza o discriminazione, permettendo a quest'ultimo di raggiungere piena consapevolezza in merito agli obiettivi della società ed alle sue politiche in materia di *safeguarding*.

5.2 Modalità di Comunicazione

Il MOCAS Costa d'Amalfi F.C., all'atto della sua adozione o del suo aggiornamento, è immediatamente affisso presso la sede della società e pubblicato sul sito istituzionale.

La notizia dell'adozione o dell'aggiornamento del MOCAS è immediatamente pubblicata sul sito istituzionale.

È immediatamente comunicata l'adozione o l'aggiornamento del MOCAS Costa d'Amalfi al Responsabile contro abusi, violenze o discriminazioni ed alla Commissione Federale delle Politiche di *safeguarding*.

Al momento del tesseramento, al tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura delle calciatrici e dei calciatori, è richiesta la presa visione e accettazione del MOCAS.

Al momento del tesseramento, al tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura delle calciatrici e dei calciatori viene comunicato il nominativo ed i contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazione.

Sono, altresì, pubblicati al sito istituzionale:

A) materiali informativi finalizzati alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele;

B) materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.