

Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 39/2021

L'associazione sportiva dilettantistica AIASPORT A.P.S. vuole essere per tutti un luogo in cui le persone si sentono accolte e al sicuro. Con questo obiettivo viene adottato il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, alla luce delle linee guida adottate dalla UISP, organismo sportivo affiliante, consultabili alla pagina:

<https://www.uisp.it/nazionale/pagina/atto-costitutivo-statuto-e-regolamenti>

che costituiscono parte integrante del presente modello e alla cui lettura integrale si rinvia.

L'Associazione offre un servizio di attività equestre per persone disabili con finalità riabilitative, socio-educative e ricreativo-sportive, lavorando anche con minori, e si impegna pubblicamente al rispetto, alla tutela e alla protezione di tutti i soggetti. A tal fine adotta un codice di condotta e un modello organizzativo secondo le politiche di Safeguarding indicate dall'UISP, entrambi resi noti a tutti i soci, ai dipendenti, ai volontari, fornendo loro un'adeguata formazione di base riguardo i contenuti, le procedure e gli obblighi di legge.

Nell'ambito di dette attività l'Associazione ha identificato i seguenti ambiti di rischio potenziale, adottando i rispettivi provvedimenti di riduzione/mitigazione:

- Lo spogliatoio è ad uso individuale con accesso consentito, quando necessario, anche al genitore e al tutore, sotto il controllo dell'operatore responsabile dell'allievo.
- L'attività, che prevede la presenza dell'operatore, dell'allievo e del cavallo, si svolge prevalentemente nel campo coperto del maneggio in contemporanea con altri allievi e operatori e, nel caso di uscita all'esterno in passeggiata, si provvederà all'accompagnamento con un volontario o con un altro operatore.
- In occasione delle trasferte sportive gli allievi soggiornano in camere comuni e separate dagli operatori, oppure in camera con il genitore o il tutore, quando ne è necessaria l'assistenza.

L'Associazione affiggerà nei locali degli impianti sportivi in uso il presente modello ed il codice di condotta unitamente alle linee guida elaborate dall'organismo sportivo affiliante. Tali informazioni vengono pubblicate anche sulla home page del sito internet dell'associazione. Tali documenti verranno trasmessi a mezzo di posta elettronica/wapp agli associati, anche in occasione di ogni relativa modifica.

Conosci i tuoi diritti?

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.

Siamo consapevoli di cosa significhi l'abuso in contesti sportivi? Come individuare le persone a rischio e le forme di potere nello sport?

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni crea o diffonde contenuti utili ad una corretta percezione del rischio diretti ai collaboratori, atleti/i e relativi famigliari organizzando eventualmente incontri di confronto per valutare insieme sia le misure di prevenzione che quelle di segnalazione e gestione dell'abuso.

Senti che i tuoi diritti sono stati violati?

In associazione ti senti isolata/o o intimidita/o? Ti senti forzata/o dagli allenatori a svolgere un'attività fisica inappropriata, magari perché sei infortunata/o? Ti senti a disagio per battute sessualmente esplicite o hai subito molestie sessuali fisiche? Hai visto altre persone vittime di abusi in associazione? Hai provato a segnalare il problema al dirigente o al tecnico ma non hanno fatto nulla?

Puoi rivolgerti al dott. **SILVIO PAVONE**, nominato **Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**. Lo puoi contattare alla mail: ref.safeguarding.aisport@gmail.com anche per chiedere un incontro. Il Responsabile è pronto ad ascoltarti e ad accogliere le segnalazioni di abusi che senti di aver subito o di comportamenti che hai visto adottare anche nei confronti di altre persone in associazione. Il suo ruolo è anche quello di esaminare con il Consiglio Direttivo tutte le azioni che possano migliorare la qualità della vita in associazione. Se vuoi, puoi chiedere che le dichiarazioni non siano verbalizzate e trasmesse agli organi competente: il Responsabile è tenuto a rispettare questa volontà a meno che non sia evidente o accertata la responsabilità del segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per illeciti integrati mediante la stessa segnalazione.

Analisi, valutazione e mitigazione dei rischi

a) I collaboratori

L'organo amministrativo deve interrogarsi in merito a come vengono selezionate e formate le risorse umane valutando aspetti quali:

- 1) Analisi dei relativi curricula;
- 2) Avvenuta acquisizione del certificato penale del datore di lavoro con riferimento ai collaboratori retribuiti e volontari che hanno rapporti diretti con minori;
- 3) attivazione di percorsi di informazione/formazione sul tema, partecipazione a corsi e incontri promossi dagli organismi sportivi affiliati.

b) come si caratterizza la vita negli spogliatoi?

Misure di sicurezza: salvo che nel corso di manifestazioni sportive, nell'impianto sportivo accedono gli associati e tesserati e gli esercenti la potestà genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati. Gli esercenti la potestà genitoriale di minori, interdetti e inabilitati, accedono all'impianto per supportarli ma non interferiscono con le attività didattiche/di allenamento/sportive partecipando a momenti di confronto con istruttori/allenatori pianificati.

Durante le sessioni di allenamento o di prova non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e, comunque, solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettuale/relazionale

c) come organizziamo le trasferte

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti e alle atlete dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atlete o atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno tecnici, dirigenti o altre persone dello staff, salvo nel caso di comprovate necessità dovute al tipo di disabilità e con dovuta informazione e autorizzazione del genitore/tutore. Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli

atleti e atlete accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.

L'associazione sportiva è inclusiva?

L'Associazione sportiva dilettantistica AIASPORT APS deve garantire ai tesserati pari diritti e opportunità, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

Per questo motivo l'associazione sportiva si impegna a garantire:

- l'accesso alla pratica sportiva ai disabili prevedendo, come requisito preferenziale in sede di selezione delle risorse umane, curriculum di studi e di esperienza inerenti;
- l'accesso alla pratica sportiva anche a persone in situazione di fragilità economica prevedendo riduzioni nei costi di iscrizione;
- che i centri estivi prevedano la somministrazione di pasti i cui prodotti vengono scelti anche in base ad eventuali allergie/intolleranze/scelte religiose/esigenze dietetiche che vengono richieste ai partecipanti;
- la programmazione di iniziative interculturali per favorire la reciproca conoscenza degli associati provenienti da Paesi diversi.

Come contrastiamo comportamenti lesivi e come gestiamo le segnalazioni?

- In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati/e o di persone terze, nei confronti di altri tesserati/e, soprattutto se minorenni e disabili di ogni età, deve essere tempestivamente segnalato (entro le 24 ore) al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo mail:

ref.safeguarding.aiasport@gmail.com

- In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Garante per la tutela dei tesserati/e dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office all'indirizzo email safeguardingofficer@uisp.it
- In caso di comportamenti che si ritengono penalmente rilevanti, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve notificare i fatti di cui è venuto a conoscenza alle forze dell'ordine;
- L'Associazione garantisce l'adozione di misure tese a prevenire qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati e tesserate che abbiano agito 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/a 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.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità, nel rispetto di tutte le norme a garanzia della privacy di tutti gli attori coinvolti.

Quali sanzioni applichiamo?

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti alla mancata attuazione colposa o violazione dolosa delle misure indicate nel Modello e nel Codice di condotta; alla violazione delle misure poste a tutela del segnalante; all'aver effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave; l'aver violato gli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione; l'aver violato le disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello; gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione e la 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:

a) 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 (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) sono definiti illeciti disciplinari.

Nei confronti dei collaboratori e collaboratrici retribuiti, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa e all'età di chi l'ha commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni;
- multa in misura non eccedente l'importo di cinque ore di retribuzione;
- 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:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure associative, le prescrizioni del Codice di condotta o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;

2. incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta 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;

3. incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore/ la collaboratrice che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:

a) 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, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;

b) 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);

4. incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore/ la collaboratrice che risulti recidivo/a, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o 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;

5. 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 agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinques, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609-octies, 609-undecies del codice penale , ovvero che abbiano violato i divieti di cui al Capo II del Titolo I, Libro III del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198, ovvero siano stati condannati in via definitiva per i reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600- quater, 600-quater.1, 600-quinques, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609- quinques, 609-octies, 609-undecies del codice penale 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 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.

b) sanzioni nei confronti dei volontari

Nei confronti dei volontari e delle volontarie 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 punto 1;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario/a socio/a dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Redatto e approvato nella riunione di Consiglio Direttivo del 27/08/2024

Il Responsabile Safeguarding ASD AIASPORT APS

Silvio Pavone



Il Presidente ASD AIASPORT APS

Isabella Benni



A.S.D. AIASPORT A.P.S.

Via C. Jussi, 140 - 40068 S. Lazzaro di Savena (BO)

C.F. 91217940377 - P.I. 02242021208

Tel. 335.6583608 - Fax 051.929351

www.aiasport.it - info@aiasport.it