

Associazione Tai Chi Chuan Bolzano - Bozen associazione sportiva dilettantistica

## **MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA AI SENSI DELL'ART. 16 DEL D.LGS. 39/2021**

L'Associazione sportiva dilettantistica Tai Chi Chuan Bolzano - Bozen 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 pertanto si rinvia.

Il modello ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire eventuali modifiche e integrazioni delle Linee Guida o alle raccomandazioni del Responsabile delle politiche di safeguarding UISP.

Il presente modello tiene conto delle caratteristiche dell'Associazione e delle persone tesserate e si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività dell'Associazione.

L'Associazione diffonderà a tutti gli associati e le associate il presente modello ed il codice di condotta insieme alle linee guida elaborate dall'organismo sportivo affiliante ed alla nomina del *Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni*. Tali informazioni vengono pubblicate anche sul sito internet dell'Associazione.

### ***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.

### ***Analisi, valutazione e mitigazione dei rischi***

#### **Comportamenti rilevanti**

Ai fini del presente modello costituiscono comportamenti rilevanti: l'abuso psicologico, l'abuso fisico, la molestia sessuale, l'abuso sessuale, la negligenza, l'incuria, l'abuso di

matrice religiosa, il bullismo, il cyberbullismo, i comportamenti discriminatori, come intesi nel dettaglio secondo le Linee Guida adottate dalla UISP.

### **Persona responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**

L'Associazione nomina una persona responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Il/la Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni crea o diffonde contenuti utili ad una corretta percezione del rischio diretti ai collaboratori, atlete/i ed eventualmente ai relativi famigliari.

### **Collaboratori**

L'organo amministrativo, nella selezione e formazione dei collaboratori e volontari tiene conto dei seguenti aspetti:

- 1) l'attività didattica viene svolta esclusivamente dagli istruttori qualificati dall'organismo sportivo affiliante e scelti dal consiglio direttivo;
- 2) qualora vi siano collaboratori retribuiti che hanno rapporti diretti con minori si procede all'acquisizione del certificato penale del datore di lavoro;
- 3) tutti i collaboratori e le collaboratrici – a titolo retribuito o volontari – devono sottoscrivere l'impegno di adeguarsi al presente modello organizzativo e al Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, compilando la relativa lettera;
- 4) gli istruttori e la persona Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni partecipano regolarmente ai corsi e incontri sul tema, promossi dall'organismo sportivo affiliante (UISP).

### **Accesso agli spogliatoi e alle palestre**

Nell'impianto sportivo accedono gli associati e tesserati ed eventualmente gli esercenti la potestà genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura dei praticanti e delle praticanti. Gli esercenti la potestà genitoriale di minori, interdetti e inabilitati, accedono all'impianto per supportarli ma non interferiscono con le attività didattiche, partecipando invece a momenti di confronto pianificati con gli istruttori.

Durante le sessioni di pratica non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un istruttore o dirigente.

### ***Senti che i tuoi diritti sono stati violati?***

In associazione ti senti isolata/o o intimidita/o? Ti senti forzata/o 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 a Doris Plankl, nominata Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni. La puoi contattare alla mail **taichibolzanosafe@gmail.com** anche

per chiedere un incontro. La Responsabile è pronta 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 competenti: la Responsabile è tenuta 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.

### ***L'associazione/società sportiva è inclusiva?***

L'associazione sportiva garantisce 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 alle persone con disabilità, facilitando l'accesso agli impianti sportivi utilizzati e adeguando i programmi e le lezioni alle esigenze di tutti i praticanti e le praticanti;
- l'accesso alla pratica sportiva anche a persone in situazione di fragilità economica, anche prevedendo eventuali riduzioni nei costi di iscrizione e collaborazioni con enti del terzo settore operanti nel territorio provinciale e regionale;
- la programmazione di iniziative per favorire la reciproca conoscenza degli associati provenienti da diversi contesti culturali e linguistici.

### ***Come contrastiamo comportamenti lesivi e come gestiamo le segnalazioni?***

- Un presunto comportamento lesivo, da parte di tesserati/e o di persone terze, nei confronti di altri tesserati/e, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato (entro le 24 ore) alla Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo email [taichibolzanosafe@gmail.com](mailto:taichibolzanosafe@gmail.com);
- Quando viene segnalato un comportamento lesivo, la Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, se lo ritiene necessario, invia segnalazione al Garante per la tutela dei tesserati/e dagli abusi e dalle condotte discriminatorie - Safeguarding Office della UISP all'indirizzo email [safeguardingofficer@uisp.it](mailto:safeguardingofficer@uisp.it);
- In caso di comportamenti che si ritengono penalmente rilevanti, la Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine;

- L'Associazione adotta misure tese a prevenire qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati e tesserate 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/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.

### ***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 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:

1. richiamo verbale per mancanze lievi;
2. ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni;
3. multa in misura non eccedente l'importo di cinque ore di retribuzione;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
5. risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore/collaboratrice socio/a dell'Associazione, esclusione dello stesso/della stessa dall'Associazione.

Ai fini del precedente punto:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore/la collaboratrice 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/la collaboratrice che risulti recidivo/a, 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/a, 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/alla 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/la collaboratrice 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/la 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:

1. richiamo verbale per mancanze lievi;
2. ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni;
3. allontanamento dalle strutture di allenamento per un periodo non superiore a 15 giorni;
4. allontanamento dalle strutture di allenamento per un periodo non superiore a 1 anno;
5. rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario/a socio/a dell'Associazione, esclusione dello stesso/della stessa dall'Associazione.

Ai fini del precedente punto:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il volontario/la volontaria 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 volontario/la volontaria che risulti recidivo/a, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure associative, 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 dell'allontanamento dalle strutture di allenamento per un periodo non superiore a 15 giorni il volontario/la volontaria che risulti recidivo/a, 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/alla 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 dell'allontanamento dalle strutture di allenamento per un periodo non superiore a 1 anno il volontario/la volontaria che risulti recidivo/a, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il provvedimento dell'allontanamento dalle strutture di allenamento per un periodo non superiore a 15 giorni 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 rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario/a socio/a, dell'esclusione dall'Associazione, il volontario/la volontaria 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/la Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Documenti correlati:

### **Codice di condotta ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 39/2021**

[Regolamento UISP per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati regolamento safeguarding \("salvaguardia"\)](#)

[Politiche di safeguarding UISP per la tutela di bambine, bambini, adolescenti e per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione e Codice di condotta](#)

[Linee guida UISP 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](#)

Bolzano, 29 luglio 2024