



ARTICOLO V

Horse Academy

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO
DELL'ATTIVITA' SPORTIVA**

CODICE DI CONDOTTA

Sommario

<u>1. Premessa</u>	3
<u>2. Destinatari</u>	3
<u>3. Diritti fondamentali dei tesserati</u>	4
<u>4. Principi fondamentali</u>	4
<u>5. Fattispecie di abuso, violenza e discriminazione</u>	5
<u>6. Procedure di safeguarding</u>	6
a) Controllo del casellario e dei carichi pendenti	6
b) Regole di condotta	7
c) Divieti	7
d) Protocolli di comportamento	7
<u>7. Codice di condotta</u>	8
7.1. NORME DI CONDOTTA GENERALI	8
7.2 Doveri e obblighi dei tesserati	9
7.3 Doveri e obblighi dei dirigenti sportivi e tecnici	9
7.4 Doveri e obblighi degli atleti	11
7.5 Norme specifiche di condotta nell'attività con i minori	12
7.6 Segnali di disagio e malessere dei minori	13
<u>7.7 Codice di Condotta contro le Differenze di genere</u>	13
<u>8. Uso degli spazi dell'associazione</u>	14
<u>9. Diffusione e conoscenza</u>	15
<u>10. Formazione</u>	16
<u>11. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni</u>	16
11.1 Identificazione del Responsabile. Nomina e revoca	16
<u>12. Funzioni e poteri del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni</u>	17
<u>13. Procedura di segnalazione di abusi, violenze o discriminazioni</u>	18
13.1. I soggetti coinvolti	18
13.2. Fattispecie oggetto di segnalazione	18
13.3. Forma e contenuti minimi della Segnalazione	18
13.4. Canali di segnalazione	20
13.5. Tutele	20
13.6. Confidenzialità e riservatezza	20
13.7. Gestione delle segnalazioni	20
<u>14. Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori</u>	21
14.1 Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti	22
14.2 Sanzioni nei confronti dei volontari ed esterni	23
<u>15. Archiviazione, conservazione e tracciabilità</u>	23
<u>16. Privacy</u>	23
<u>17. Entrata in vigore e modifiche</u>	24
<u>18 Modalità e scopo della Valutazione del rischio</u>	24
<u>19 Scopo del Piano di miglioramento</u>	25
<u>20 Allegati:</u>	26
TABELLA SANZIONATORIA	
VALUTAZIONE DEI RISCHI	
PIANO DI MIGLIORAMENTO	
VERBALI DI FORMAZIONE	
VERBALI DI SOPRALLUOGO	

1. Premessa

L'art. 16 del D. Lgs. 28 febbraio 2021 n. 39, rubricato "Fattori di rischio e contrasto della violenza di genere nello sport" ha introdotto l'obbligo per la Federazioni Sportive Nazionali, per le Discipline Sportive Associate, per gli Enti di Promozione sportiva, di redigere le 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 discriminazione.

Con il Regolamento ufficiale e le linee guida emanate dalla FEDERAZIONE ITALIANA SPORT EQUESTRI FISE nei quali si pubblicano le indicazioni e le procedure 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 D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Ai sensi dell'art. 16, comma 2, D.lgs. 29/2021, ARTICOLO V HORSE ACADEMY, in quanto società sportiva affiliata, provvede a dotarsi di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo dell'attività sportiva nonché codici di condotta secondo i dettami delle Linee Guida emesse e dal modello inviato dalla FISE alla quale la qui scrivente ARTICOLO V HORSE ACADEMY è affiliata.

Il presente documento costituisce, dunque, parte integrante e sostanziale del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da ARTICOLO V HORSE ACADEMY. anche ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare ivi previsto per sanzionare il mancato rispetto del Modello, da estendersi anche al presente documento.

2. Destinatari

Sono destinatari del presente documento: gli Amministratori, i componenti degli organi di controllo, gli atleti, gli allenatori, i tecnici, le "Risorse umane" e gli "altri collaboratori", anche occasionali, che a qualsiasi titolo sono a contatto con gli atleti.

Con "Risorse umane" si intende l'insieme dei lavoratori dipendenti, somministrati e distaccati, nonché i lavoratori parasubordinati e gli altri soggetti che fanno parte dell'organico della Società (ad esempio: staff tecnico, sanitario e medico) a prescindere dalla forma contrattuale, dalla normativa di riferimento o dal fatto di essere o meno tesserati.

Con "Altri collaboratori" si intendono, ad esempio, gli osservatori, gli agenti e gli intermediari, nonché altri collaboratori occasionali di ARTICOLO V HORSE ACADEMY. a prescindere dalla categoria professionale e dalla forma contrattuale.

3. Diritti fondamentali dei tesserati

Diritto fondamentale dei tesserati è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettiva, relazionale o sportiva.

Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

Tutti i Destinatari del presente documento e, quindi, chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva, è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati, nonché a favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale dell'atleta, anche minorenne, la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva nonché la piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

4. Principi fondamentali

Tutti i Destinatari del presente documento sono tenuti al rigoroso rispetto del Codice Etico e dei principi fondamentali di non discriminazione, parità di genere, uguaglianza nell'attività sportiva e trasparenza.

ARTICOLO V HORSE ACADEMY. condanna fermamente discriminazioni, molestie e abusi in qualsiasi forma e si impegna a prevenire tali comportamenti, promuovendo una politica di "toleranza zero" per la discriminazione e le violenze, indipendentemente dal genere, dall'origine etnica, dalla fede religiosa, dall'orientamento sessuale e dalla disabilità, al fine di garantire uno sport aperto ed inclusivo.

I soggetti destinatari del presente documento devono rispettare il Codice Etico dello sport adottato da ARTICOLO V HORSE ACADEMY. e astenersi da qualsiasi comportamento discriminatorio in relazione all'etnia, all'origine etnica o territoriale, al sesso, all'età, alla religione, alle opinioni politiche, all'orientamento, all'identità sessuale, allo stato di salute, all'appartenenza politica e sindacale, alla lingua e alla diversa abilità.

I soggetti destinatari del presente documento sono tenuti a garantire condizioni di attività sportiva rispettose della dignità individuale e ad osservare con scrupolosa diligenza e responsabilità il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona.

I destinatari del presente documento devono assicurare la tutela dei dati personali degli atleti, specialmente di quelli presidio di libertà e dignità della persona e come presupposto della corretta convivenza sportiva.

Nell'ambito dell'attività svolta per ARTICOLO V HORSE ACADEMY, i Destinatari del presente documento sono tenuti a rispettare le leggi vigenti di ciascuno degli ordinamenti in cui opera la Società, la normativa sportiva applicabile, ed il Codice Etico. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della ARTICOLO V HORSE ACADEMY. può giustificare la loro inosservanza.

5. Fattispecie di abuso, violenza e discriminazione

Sono rigorosamente vietate le seguenti 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 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 attuare 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 comportamento, o condotta, o atto di cui al presente documento, 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, 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.

In ogni caso, sono assolutamente vietate tutte le condotte che abbiano un effetto discriminatorio circa la razza, regione, colore, credo, origine etnica, caratteristiche fisiche, genere, orientamento sessuale, disabilità, età, status socioeconomico, capacità atletiche.

Tutti i Destinatari del presente documento devono astenersi dal compiere, e devono concorrere con le proprie condotte a prevenire e a contrastare, le fattispecie sopra descritte.

6. Procedure di safeguarding

Al fine di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati ARTICOLO V HORSE ACADEMY. ha adottato le seguenti policy:

a) Richiesta e Controllo del casellario giudiziale e dei carichi pendenti

ARTICOLO V HORSE ACADEMY. Richiede e Controlla il casellario giudiziale e dei carichi pendenti agli allenatori, tecnici, dipendenti, medici e qualsiasi altro soggetto che operi a contatto continuativo con gli atleti minorenni, inclusi collaboratori occasionali al momento dell'instaurazione del rapporto ovvero, comunque, con cadenza annuale.

È ostativo all'instaurazione e/o alla prosecuzione del rapporto con ARTICOLO V HORSE ACADEMY. la presenza, nel Casellario Giudiziale, di condanne definitive per reati di violenza, contro la persona e/o caratterizzati da finalità di discriminazione o di odio etnico, nazionale, razziale o religioso presente negli elementi costitutivi del reato ovvero sotto forma di circostanze aggravati, generali o speciali.

Costituisce illecito disciplinare e, in ogni caso, è ostativo all'instaurazione e/o alla prosecuzione del rapporto con ARTICOLO V HORSE ACADEMY., il rifiuto di esibire il Casellario Giudiziale e il Casellario dei Carichi Pendenti.

La presenza di pendenze giudiziarie nel Casellario dei Carichi Pendenti per reati di violenza, contro la persona e/o caratterizzati da finalità di discriminazione o di odio etnico, nazionale, razziale o religioso presente negli elementi costitutivi del reato ovvero sotto forma di circostanze aggravati, generali o speciali, è causa di immediata sospensione dall'attività, la quale potrà essere ripresa soltanto con il passaggio in giudicato della sentenza assolutoria.

b) Regole di condotta

I tecnici e tutto lo staff anche medico, a contatto con gli atleti in gara e durante gli allenamenti, dovrà rigorosamente attenersi a quanto previsto nel presente documento e improntare il proprio comportamento alle seguenti buone pratiche:

- riservare ad ogni Tesserato adeguata attenzione, impegno, rispetto e dignità;
- prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio, percepite o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino minorenni, segnalando, in tal caso e senza ritardo, la circostanza agli esercenti la responsabilità genitoriale;

- programmare allenamenti adeguati nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell’atleta, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;
- porre attenzione, in occasione delle trasferte, a soluzioni logistiche (sistematizzazione in hotel, spostamenti della squadra e in generale rapporti tra atleti e tecnici al di fuori dell’allenamento e delle singole partite “fuori casa”) atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati. In caso di atleti minorenni, sono da adottare ancora maggiori cautele e devono essere acquisite tutte le autorizzazioni scritte da parte di chi esercita la responsabilità genitoriale sul minore;
- ottenere, in caso di atleti minorenni, l’autorizzazione scritta dagli esercenti la responsabilità genitoriale qualora siano programmate sedute di allenamento singole e/o in orari in cui gli spazi utilizzati per l’attività sportiva non siano usualmente frequentati;
- prevenire, durante gli allenamenti collegiali, tutti i comportamenti e le condotte descritte al precedente punto 5, con azioni di sensibilizzazione e controllo;
- spiegare in modo chiaro ai fruitori dello spazio in cui si sta svolgendo l’attività sportiva, che gli apprezzamenti, i commenti e le valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva e compresi tra quelli indicati nel presente documento possono essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona;
- porre attenzione, in occasione delle visite mediche, a soluzioni e modalità di svolgimento atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, preferendo, ove possibile, l’esecuzione della visita alla presenza degli esercenti la responsabilità genitoriale;

c) Divieti

È fatto espresso divieto per allenatori e staff di svolgere allenamenti singoli ad atleti/tesserati minori al di fuori delle strutture di ARTICOLO V HORSE ACADEMY, previste per la squadra senza autorizzazione della società sportiva e autorizzazione dei genitori o di chi ha la responsabilità genitoriale.

d) Protocolli di comportamento

- d1) Tutti gli atleti, maggiorenni e minorenni, sono tenuti al rispetto di tutte le regole e di tutti i principi espressi nel presente documento e nel Codice Etico e, in particolare, dei principi fondamentali di non discriminazione e di non violenza nell’ambito di allenamenti, condivisione di spazi comuni come gli spogliatoi e, in generale, nei rapporti con gli atleti della propria e dell’altra squadra.
- d2) Le Risorse umane, Gli allenatori e tutti i componenti dello staff, dei collaboratori, volontari e accompagnatori sono tenuti al rispetto di tutte le regole e di tutti i principi espressi nel presente documento e nel Codice Etico e, in particolare, e ad adottare modalità di allenamento che non devono mai sfociare in atti di violenza e discriminazione verso gli atleti.

7. CODICE DI CONDOTTA

7.1. NORME DI CONDOTTA GENERALI

I Tesserati, i genitori, i tutori, i familiari e in generale chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva devono:

- rispettare e tutelare i diritti, la dignità e il valore di tutti i tesserati coinvolti, indipendentemente dalla loro età, razza, colore della pelle, origine etnica, nazionale o sociale, sesso, disabilità, lingua, religione, opinione politica, stato sociale, orientamento sessuale o qualsiasi altra ragione. All'istruttore tecnico si richiede un comportamento civile e antidiscriminatorio teso a non ignorare, facilitare o anche collaborare tacitamente in attività che implicano un'ingiusta discriminazione nei confronti dei tesserati;
- attenersi alle regole in tutte le fasi delle attività;
- incoraggiare e promuovere il fair play, la disciplina, la correttezza, e lo spirito di collaborazione
- non assumere o tollerare comportamenti o linguaggi offensivi nei confronti degli atleti, genitori, direttori di gara, membri dello staff o qualsiasi altro soggetto coinvolto nelle attività; non tollerare o partecipare a comportamenti dei minori che siano illegali, o abusivi o che mettano a rischio la loro sicurezza fisica e/o mentale;
- sostenere e applaudire sempre gli sforzi dei giovani atleti e valorizzarli a prescindere dai risultati negli allenamenti o in gara, promuovendo la cultura del lavoro, dell'impegno e del divertimento;
- trasmettere serenità, entusiasmo e passione;
- rispettare il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva, considerare il benessere, la sicurezza e il divertimento di tutti i tesserati al di sopra ogni altra cosa;
- combattere e prevenire qualsiasi forma di bullismo;
- non umiliare o sminuire i tesserati o i loro sforzi durante una gara o una sessione di prove;
- non agire in modo da far vergognare, umiliare, sminuire o disprezzare un minore, o perpetrare qualsiasi altra forma di abuso emotivo;
- non sfruttare un minore per un tornaconto personale o economico;
- non avere atteggiamenti nei confronti dei minori che anche sotto il profilo psicologico possano influire negativamente sul loro sviluppo armonico e socio-relazionale;
- non avere relazioni con minorenni che possano essere in qualche modo considerate di sfruttamento,
- maltrattamento o abuso;^[L] non consentire giochi, frasi, atteggiamenti sessualmente provocatori o inappropriati;

- segnalare eventuali dubbi sulla sicurezza e sul benessere degli atleti rivolgendosi al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, in conformità a quanto disposto nel Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva;
- consultare il Responsabile in caso di dubbi sulla partecipazione di atleti, in conformità a quanto disposto nel Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva, in caso di necessità per favorire l'inclusione sportiva degli atleti con disabilità fisica o intellettivo-relazionale

7.2 Doveri e obblighi dei tesserati

Tutti i tesserati devono:

- a) comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e tenere una condotta improntate al rispetto nei confronti degli altri tesserati;
- b) astenersi dall'utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- c) garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- d) impegnarsi nell'educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri tesserati nei percorsi educativi e formativi;
- e) impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell'attività sportiva;
- f) instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero loro delegati;
- g) prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- h) affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- i) collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
- j) segnalare senza indugio al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni situazioni, anche potenziali, che espongano sé stessi o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

7.3 Doveri e obblighi dei dirigenti sportivi e tecnici

Dirigenti sportivi e tecnici devono:

- a) agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;

- b) astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, specie se minori;
- c) contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati, in particolare se minori;
- d) evitare ogni contatto fisico non necessario con i tesserati, in particolare se minori;
- e) promuovere un rapporto tra tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
- f) astenersi dal creare situazioni di intimità con il tesserato minore;
- g) porre in essere, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- h) comunicare e condividere con il tesserato minore gli obiettivi educativi e formativi, illustrando le modalità con cui si intendono perseguire tali obiettivi e coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- i) astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il tesserato minore, anche mediante social network;
- j) interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta attivando il responsabile contro abusi violenze e discriminazioni di ARTICOLO V HORSE ACADEMY.;
- k) impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;
- l) segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;
- m) dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse;
- n) sostenere i valori del sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei tesserati;
- o) conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità sulle politiche di Safeguarding, sulle misure di prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni, nonché sulle più moderne metodologie di formazione e comunicazione in ambito sportivo;
- p) astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei tesserati minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie

autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero da loro delegati

- k) segnalare senza indugio al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

7.4 Doveri e obblighi degli atleti

Gli atleti devono:

- a) rispettare il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;
- b) comunicare le proprie aspirazioni ai dirigenti sportivi e ai tecnici e valutare in spirito di collaborazione le proposte circa gli obiettivi educativi e formativi e le modalità di raggiungimento di tali obiettivi, anche con il supporto di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dei soggetti cui è affidata la loro cura, eventualmente confrontandosi con gli altri atleti;
- c) comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;
- d) prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;
- e) rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;
- f) rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;
- g) mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
- h) riferire qualsiasi infortunio o incidente immediatamente agli allenatori e/o dirigenti di ARTICOLO V HORSE ACADEMY.
- i) evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
- j) astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difformi a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati, nonché al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- k) segnalare senza indugio al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni situazioni, anche potenziali, che espongano sé o altri a pericolo o pregiudizio.
- l) Informare gli allenatori riguardo problematiche relative a intolleranze alimentari o allergie.

7.5 Norme specifiche di condotta nell'attività con i minori:

Quando si svolge attività con i minori è necessario:

- organizzare l'attività in modo tale da minimizzare i rischi;
- essere visibili da altri adulti, per quanto possibile, mentre si svolge attività con minori;
- consentire, ove possibile e nel rispetto delle prescrizioni di sicurezza, l'accesso agli impianti durante allenamenti e sessioni di prova a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero ai soggetti preposti alla vigilanza;
- ottenere e conservare l'autorizzazione scritta dagli esercenti la responsabilità genitoriale qualora siano programmate sedute di allenamento singole e/o in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non sia usualmente frequentata;
- astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei Tesserati minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero dai soggetti preposti alla vigilanza;
- astenersi dal creare situazioni di intimità con il Tesserato minore;
- comunicare e condividere con il Tesserato minore gli obiettivi educativi e formativi, illustrando le modalità con cui si intendono perseguire tali obiettivi e coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero i soggetti preposti alla vigilanza;
- astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il Tesserato minore, anche mediante social network;
- interrompere senza indugio ogni contatto con il Tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile contro abusi violenze e discriminazioni.
- garantire la diffusione e il mantenimento di una cultura di apertura che permetta al personale, ai rappresentanti, ai minori e a chi si prende cura di loro di sollevare e discutere con facilità ogni tipo di argomento e preoccupazione;
- instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o tutoria ovvero con i soggetti preposti alla vigilanza;
- comunicare ai minori che tipo di rapporto si debbono aspettare di avere con i tecnici e gli altri soggetti frequentatori il sodalizio e incoraggiarli a segnalare qualsiasi tipo di preoccupazione;
- valorizzare le capacità e le competenze dei minori e discutere con loro dei loro diritti, di cosa è accettabile e cosa non lo è, di cosa possono fare nel caso in cui emerga un qualsiasi problema;
- mantenere un elevato profilo personale e professionale;
- trattare i minori in modo giusto, onesto e con dignità e rispetto;

- incoraggiare la partecipazione dei minori in modo da sviluppare anche la loro capacità di auto tutela.

7.6 Segnali di disagio e malessere dei minori

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, sono considerati indicatori di disagio e malessere:

- cambi repentinamente e non giustificati di comportamento (a titolo esemplificativo, riduzione della concentrazione, isolarsi, diventare appiccicosi, depressi, spaventati, con sbalzi d'umore, riluttanza ad allenarsi o a partecipare alle gare) che possono essere accompagnati da cali della performance sportiva;
- disturbi dell'alimentazione;
- segni evidenti fisici o cambiamenti comportamentali repentinamente o messaggi verbali diretti e/o indiretti di difficoltà;
- ferite come contusioni inspiegabili o sospette, tagli o bruciature, in modo particolare se si trovano su parti del corpo normalmente non soggette a tali tipi di lesioni e che non siano compatibili con l'attività sportiva svolta;
- una ferita per la quale la spiegazione non sembra plausibile;
- il minore che descrive quella che potrebbe apparire un'azione di abuso che lo abbia coinvolto;
- diffidenza nei confronti di allenatori, accompagnatori, dirigenti o altri adulti con i quali il minore dovrebbe avere un buon rapporto di fiducia;
- trascuratezza e frequente perdita di effetti personali.

La presenza di uno o più di questi indicatori non definisce da sé la prova della presenza di un abuso, violenza o molestia.

Tali elementi devono essere valutati anche tenendo in conto delle condotte tipiche dei minori connesse ad alcune fasi di sviluppo e della crescita, quali quelle della preadolescenza ed adolescenza, quando cambi di umore e di comportamento repentinamente sono condotte che si manifestano molto spesso in assenza di abuso, violenza e/o molestia.

7.7 Codice di Condotta contro le Differenze di genere

1. Principi Fondamentali

- a. Tutti i membri della ARTICOLO V HORSE ACADEMY. si impegnano a promuovere la parità di genere, il rispetto reciproco e l'inclusione in tutte le attività sportive.
- b. Nessuna forma di discriminazione, molestia o comportamento sessista sarà tollerata sotto alcuna circostanza.

2. Rispetto e Inclusione

- a. Tutti i partecipanti, indipendentemente dal genere, devono essere trattati con rispetto e dignità in ogni contesto sportivo.
- b. Gli allenatori, i dirigenti e tutte le risorse umane della ARTICOLO V HORSE ACADEMY. devono impegnarsi attivamente a creare un ambiente inclusivo dove tutti si sentano benvenuti e valorizzati.

3. Parità di Opportunità

- a. Ogni individuo ha il diritto di partecipare alle attività sportive senza essere discriminato sulla base del genere.
- b. L'organizzazione si impegna a fornire pari opportunità di formazione, sviluppo e partecipazione a tutti gli atleti e a tutte le atlete.

4. Prevenzione della Discriminazione e della Violenza

- a. La discriminazione di genere, sia essa diretta o indiretta, non sarà tollerata e sarà affrontata in conformità alle norme di giustizia associativa e alle leggi vigenti, nonché al Modello di prevenzione e secondo le sanzioni previste dalla ARTICOLO V HORSE ACADEMY.
- b. La ARTICOLO V HORSE ACADEMY. si impegna a prevenire e contrastare qualsiasi forma di violenza di genere o molestia sessuale, adottando politiche chiare e procedure di segnalazione efficaci.

5. Sensibilizzazione e Educazione

La ARTICOLO V HORSE ACADEMY. si impegna promuovere la consapevolezza sui problemi legati alle differenze di genere e fornire formazione per combattere i pregiudizi e gli stereotipi.

8. Uso degli spazi dell'associazione

È sempre garantito, ove possibile, l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all'Associazione durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserate/tesserati e soci/socie minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati.

Presso le strutture in gestione o in uso all'Associazione sono predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito al medico sociale, a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa.

La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona. (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, ecc.)

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 minori al di sotto di anni 12 che hanno necessità o con disabilità motoria o intellettivo/relazionale.

Durante le fasi e le attività di cambio vestiti, docce e utilizzo servizi igienici, in cui i praticanti che stanno per svolgere le attività o che hanno appena finito la pratica sportiva e quindi si potrebbero trovare in momenti intimi e di nudità, devono essere tutelati. Di conseguenza, gli spazi di spogliatoi e servizi igienici devono essere di uso esclusivo solo nei momenti da appena prima sino a subito dopo l'attività sportiva.

Si richiede a coloro che devono praticare attività sportiva o che hanno appena finito la pratica sportiva l'utilizzo di spogliatoi e i servizi igienici, che saranno a loro riservati, solo per il tempo strettamente necessario, dopodiché dovranno liberare gli spazi agli altri fruitori.

Si richiede a tutti gli utilizzatori di spazi comuni, spogliatoi e bagni di mantenere un comportamento riservato, decoroso, pudico, di non esibire nudità, di non adottare comportamenti lesivi o irrispettosi nei riguardi di tutti gli altri presenti negli stessi luoghi.

Gli atleti praticanti potranno solo utilizzare gli spazi a loro riservati, mentre per gli altri spazi si rimanda al punto successivo.

Tesserati non praticanti l'attività in corso, tecnici, istruttori, atleti ospiti, per accedere a spogliatoi e servizi igienici non a loro riservati, dovranno preventivamente avvisare gli occupanti dei locali la loro volontà di accedere e di usufruire degli spazi; dovranno, inoltre, richiedere agli occupanti di non esibire nudità e di mantenere un comportamento decoroso.

Inservienti, collaboratori, ospiti, accompagnatori che avessero necessità di usufruire di spogliatoi e servizi igienici interni agli spogliatoi stessi e quindi non di libero accesso, dovranno:

- richiedere autorizzazione al consiglio direttivo o al responsabile/tecnico/istruttore di riferimento presente in quel momento
- avvisare gli occupanti dei locali la loro volontà di accedere e di usufruire degli spazi;
- richiedere agli occupanti di non esibire nudità e di mantenere un comportamento decoroso.

Chiunque non è compreso nelle precedenti casistiche non verrà autorizzato ad accedere ai locali spogliatoi e servizi igienici interni agli spogliatoi. Il divieto d'accesso agli estranei dovrà essere opportunamente e chiaramente visibile e comunicato tramite opportuna cartellonistica ed eventualmente un responsabile di controllo degli accessi.

Particolare attenzione dovrà essere posta ad accompagnatori di tesserati e tesserate sotto gli 8 anni di età o con disabilità motoria o intellettivo/relazionale che debbano prestare assistenza. Essi, oltre ad ottenere autorizzazione di accesso ai locali, dovranno essere tutelati da molestie, abusi, e qualsiasi altro tipo di discriminazione al pari di tutti coloro che le norme tutelano.

9. Diffusione e conoscenza

- Il presente documento, verrà pubblicato sul sito internet sociale, esposto in bacheca, divulgato tramite social-media, consegnato in forma cartacea ed eventualmente inviato alle e-mail personali e sui gruppi di comunicazione al fine di metterne tutti gli interessati a conoscenza.
- La Società assicura la massima diffusione e conoscenza del presente documento a tutti i livelli della propria organizzazione.
- A tutti i Destinatari è richiesto, in forza del rapporto di lavoro o del contratto che li lega a ARTICOLO V HORSE ACADEMY., l'obbligo di osservanza del presente documento.
- Verrà data immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie Safeguarding Office della federazione sportiva di competenza, nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente.
- Viene prevista un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenze e discriminazione in occasione di manifestazione sportive.
- Al momento dell'adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, verrà data comunicazione tramite posta elettronica a tutti i propri tesserati, associati e volontari.

10. Formazione

ARTICOLO V HORSE ACADEMY organizza e predisponde programmi di formazione volti a far conoscere ai propri allenatori, collaboratori, dirigenza, staff e a tutte le "risorse umane" coinvolte i principi fondamentali da rispettare e le politiche di prevenzione adottate anche in conformità a quanto indicato nei Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso violenza e discriminazione emanati dall'Osservatorio Permanente Coni per le politiche di Safeguarding.

Tali attività di formazione saranno verbalizzate e documentate, firmate dai partecipanti e conservate in un apposito registro contenente tutte le attività formative svolte.

Le attività formative saranno opportunamente pubblicizzate e verrà rilasciata informativa agli interessati.

11. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

11.1 Identificazione del Responsabile. Nomina e revoca

Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021, ARTICOLO V HORSE ACADEMY. ha previsto l'istituzione della Figura del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

La nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve essere senza indugio pubblicata sul sito web di ARTICOLO V HORSE ACADEMY e affissa presso la sede della medesima nonché comunicata al responsabile federale delle politiche di Safeguarding federale.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve essere caratterizzato dai requisiti di competenza, nonché autonomia e indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale.

In particolare:

- **autonomia e indipendenza:** Al fine di garantire il pieno rispetto dei requisiti di autonomia e indipendenza, si è ritenuto opportuno procedere alla nomina di un Responsabile selezionato tra i soggetti che possano garantire tali requisiti ed esterno alla società. Tale scelta è stata adottata per evitare qualsiasi potenziale conflitto di interessi e per assicurare che il Responsabile possa svolgere le proprie funzioni in maniera imparziale e libera da influenze, conformemente alle normative vigenti e alle best practices del settore.
- **competenza:** il connotato della competenza deve essere riferito al "bagaglio di strumenti e tecniche" necessarie per svolgere efficacemente l'attività propria del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;

Non può essere nominato Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 ovvero per aver commesso reati di violenza, contro la persona e/o caratterizzati da finalità di discriminazione o di odio etnico, nazionale, razziale o religioso presente negli elementi costitutivi del reato ovvero sotto forma di circostanze aggravati, generali o speciali

Il Consiglio direttivo può revocare, con delibera consiliare, sentito il parere del Collegio Sindacale, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in ogni momento, ma solo per giusta causa.

Per l'approvazione di una delibera di revoca per giusta causa del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, è richiesto il voto favorevole di una maggioranza pari ai 2/3 dei componenti il Consiglio.

Costituiscono giusta causa di revoca del Responsabile:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione al Consiglio direttivo di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato dovrà, a sua richiesta, essere immediatamente reintegrato in carica dal Consiglio.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi ai Consiglieri direttivo con raccomandata A.R.

Il Consiglio direttivo provvede a nominare il nuovo componente durante la prima riunione del Consiglio stesso, e comunque entro 30 giorni dalla data di cessazione del componente.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazione deve garantire, in caso di revoca dell'incarico, la portabilità dei dati e delle informazioni.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento di Funzionamento allegato al presente Modello, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse.

È pertanto rimesso al suddetto organo, il compito di svolgere le funzioni di vigilanza e controllo previste dal presente Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può avvalersi di altre funzioni interne che, di volta in volta, si dovessero rendere a tal fine necessarie.

12. Funzioni e poteri del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Ad esso è affidato il compito di vigilare:

- sul funzionamento e sull'osservanza del presente Modello;

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità 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;
- sull'analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello e quindi sull'opportunità di aggiornamento dello stesso, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Il Consiglio direttivo provvede a mettere a disposizione del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni i mezzi, economici e non, che ne consentano la piena operatività.

Per ogni esigenza di ordine finanziario, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, nell'espletamento del proprio mandato, ha la facoltà di richiedere le risorse necessarie al Presidente, agli Amministratori Delegati e/o al Consiglio d'Amministrazione.

Nello svolgimento del proprio incarico, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, così come il Responsabile delle politiche di Safeguarding federale, ha diritto di accesso alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso.

Tutti i tesserati e tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva sono tenuti a riservare la propria piena collaborazione al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, così come al Responsabile delle politiche di Safeguarding federale.

13. Procedura di segnalazione di abusi, violenze o discriminazioni

13.1. I soggetti coinvolti

I soggetti di cui al punto 2 del presente documento e, in casi di minorenni, gli esercenti la responsabilità genitoriale, possono presentare segnalazioni circostanziate di abusi, violenze e discriminazioni, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

I soggetti di cui al punto 2 del presente documento possono altresì essere i soggetti la cui condotta è oggetto di Segnalazione.

13.2. Fattispecie oggetto di segnalazione

La segnalazione deve avere ad oggetto:

- una violazione del presente Modello, dei principi, delle regole e delle policy in esso previste;
- presunti abusi, violenze e discriminazioni.

13.3. Forma e contenuti minimi della Segnalazione

Obiettivo del presente documento è consentire ed incentivare l'utilizzo della Segnalazione, pertanto, sono delineati gli elementi essenziali che devono essere contenuti nella Segnalazione medesima:

- una chiara descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo etc.);

- qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento illecito o contrario al Modello. Inoltre, il Segnalante dovrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le proprie generalità oppure c'è la possibilità di effettuare segnalazioni anonime;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Il Segnalante potrà inoltre allegare eventuale documentazione utile a meglio circostanziare la Segnalazione (foto e video).

13.4. Canali di segnalazione

Al fine di favorire le segnalazioni di situazioni, anche potenziali, di possibile pregiudizio, pericolo, timore o disagio in ordine alla violazione della normativa richiamata al precedente articolo 3, La ARTICOLO V HORSE ACADEMY.:

- si è dotata di una piattaforma informatica dedicata pubblicata sul sito web istituzionale, in bacheca, sui social media e sui canali di comunicazione sociali e accessibile attraverso il link:

<https://www.ourwhisper.it/articolov/new/report>

- *Scansionare il presente QR CODE per accedere alla pagina per le Segnalazioni.*



I canali utilizzati da ARTICOLO V HORSE ACADEMY. sono dotati di sistemi di crittografia tali da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato, nonché del contenuto della segnalazione e della eventuale relativa documentazione.

13.5. Tutele

Il Segnalante e il Segnalato godono delle medesime tutele previste nel Regolamento per la gestione delle segnalazioni e delle relative istruttorie/Whistleblowing.

La gestione delle segnalazioni ed il relativo trattamento dei dati è effettuato nel rispetto delle disposizioni e dei principi espressi dal Regolamento (UE) 2016/679, dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e dal decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

13.6. Confidenzialità e riservatezza

La Società garantisce la riservatezza della Segnalazione, dei contenuti della stessa, dell'identità del Segnalante e del Segnalato, nonché della documentazione allegata all'atto della stessa o successivamente raccolta od elaborata.

Pertanto, le suddette informazioni (ivi inclusa l'eventuale documentazione) non possono essere rivelate a persone non direttamente coinvolte nel processo di gestione delle segnalazioni, di seguito descritto.

Nel caso di una denuncia che coinvolga un minore come presunta vittima, i genitori o il tutore legale del minore devono essere informati, a condizione che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza di tale minore.

Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

La violazione di tale obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare.

La riservatezza del Soggetto Segnalante non sarà rispettata invece quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza irrevocabile la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria o da altra Pubblica Autorità in relazione alle indagini (i.e. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

13.7. Gestione delle segnalazioni

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, ricevute le segnalazioni, effettua le seguenti attività:

- a) analizza il contenuto della segnalazione (e l'eventuale documentazione allegata) ricevuta dal Segnalante ed effettua una valutazione preliminare circa la sussistenza dei presupposti, necessaria per avviare ulteriori approfondimenti. In particolare, la valutazione iniziale tiene conto della presenza di un ragionevole presupposto di fondatezza/attendibilità, quanto meno rispetto alla possibilità di poter pervenire a concrete verifiche circa i fatti segnalati, con esclusione dei casi in cui la completa

genericità delle segnalazioni non consente nemmeno di avviare una verifica indirizzandola verso prospettive concrete. In quest'ultimo caso si determinano i presupposti per l'archiviazione;

- b) re-indirizza eventuali segnalazioni pervenute ma il cui contenuto non rientra nel perimetro indicato al paragrafo 13.2., senza quindi compiere alcuna valutazione di merito preliminare; in caso di segnalazione precisa e circostanziata valuta le azioni da compiere, coerentemente con gli strumenti normativi e aziendali vigenti, al fine di stabilire la fondatezza o meno della segnalazione (es. richiede approfondimenti, avvia un intervento di audit, etc.). In tale fase identifica le funzioni competenti, definite caso per caso in relazione all'oggetto della segnalazione, da coinvolgere per lo svolgimento delle ulteriori verifiche e conseguenti relative decisioni. In tali circostanze i soggetti coinvolti nell'attività di istruttoria diventano anch'essi Destinatari della presente policy e sono di conseguenza chiamati al rispetto, tra gli altri, degli obblighi di riservatezza. In caso di violazioni da parte di tali soggetti delle tutele contenute nella presente policy, la Società potrà applicare le misure indicate nel sistema disciplinare.
- c) informa il Segnalante sugli sviluppi del procedimento, tenendo conto dell'obbligo della confidenzialità delle informazioni ricevute.
- d) Nel caso in cui il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni decida di non dare seguito alla segnalazione, deve fornire al Segnalante per iscritto le motivazioni che conducono alla sua archiviazione.

Se accerta la commissione di violazioni, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni proporrà l'applicazione delle sanzioni previste dal seguente Modello al Consiglio direttivo, cui spetta la decisione finale sulla sanzione da applicare.

14. Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

Il Legislatore ha introdotto l'obbligo di prevedere all'interno dei regolamenti delle Federazioni sportive nazionali un impianto sanzionatorio nei confronti dei tesserati che abbiano violato i divieti di discriminazione o che siano stati condannati in via definitiva per la commissione di reati a sfondo sessuale, contro i minori o di propaganda ed istigazione alla discriminazione.

La FISE alla quale ARTICOLO V HORSE ACADEMY è associata, prevede, all'interno del proprio Regolamento, uno specifico iter di valutazione dell'illecito che potrà portare all'avvio di un procedimento disciplinare, che si svolgerà nelle modalità e nei termini previsti dal sistema disciplinare adottato dalla ARTICOLO V HORSE ACADEMY. e in quanto indicato nella "TABELLA DELLE SANZIONI" approvata dalla stessa associazione sportiva e dal consiglio direttivo, nonché dal suo presidente.

Il sistema sanzionatorio, evidenziato nella tabella sanzionatoria, è volto a sanzionare le violazioni di principi, delle norme di comportamento e delle misure previste nel Modello di gestione e controllo per la Safeguarding e nel Codice di Condotta per la Safeguarding, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

Fermi restando i procedimenti e le sanzioni previsti dal Codice di Giustizia Sportiva della FISE, nonché i procedimenti e le sanzioni previsti dagli Accordi collettivi e dai Contratti Collettivi di lavoro, ARTICOLO V HORSE ACADEMY. prevede le sanzioni indicate nella TABELLA SANZIONATORIA.

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

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (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);
- violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e l'Associazione/Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione/Società;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Le sanzioni comminabili, riportate nella "Tabella sanzionatoria" sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto dell'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, gravità del pericolo creato, entità del danno eventualmente creato, presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Il sistema sanzionatorio e la tabella delle sanzioni devono essere portati a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dall'Associazione/Società.

14.1 Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

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 retribuiti, possono essere comminate le sanzioni indicate nella "TABELLA DELLE SANZIONI" e in aggiunta si può prevedere le sanzioni presenti nella "tabella sanzionatoria 2".

14.2 Sanzioni nei confronti dei volontari ed esterni

Nei confronti dei volontari, Collaboratori, accompagnatori, tesserati ed accompagnatori, nonché tutti coloro che collaborano con l'associazione sportiva si demanda a quanto indicato alla "TABELLA DELLE SANZIONI".

15. Archiviazione, conservazione e tracciabilità

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve assicurare:

- la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di ricezione, istruttoria e valutazione;
- la conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni e le relative attività di verifica nonché gli eventuali provvedimenti decisionali adottati dalle funzioni competenti;
- la conservazione della documentazione e delle segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati.

Le attività di cui sopra vengono gestite in conformità alla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali e in aderenza ai regolamenti interni in materia.

16. Privacy

A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci della ARTICOLO V HORSE ACADEMY, all'atto dell'iscrizione/tesseramento, e comunque ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali, viene sottoposta l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR).

I dati raccolti sono gestiti e trattati secondo le modalità descritte nel suddetto Regolamento e comunque solo sulla base della necessità all'esecuzione del contratto di cui gli interessati sono parte, all'adempimento di un obbligo legale o sulla base del consenso. In particolare, le categorie particolari di dati personali (quali l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, l'appartenenza sindacale, i dati genetici, i dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, i dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona) possono essere trattate solo previo libero ed esplicito consenso dell'interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.

ARTICOLO V HORSE ACADEMY, fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione/tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati prodotte durante le sessioni di allenamento e partita/manifestazione ma non è consentita la produzione e la pubblicazione di immagini che possano causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati.

La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dalla ARTICOLO V HORSE ACADEMY contenente dati personali dei tesserati, fornitori o di ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati.

In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione, data breach, ecc., deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare e responsabile del trattamento dei dati personali. Deve essere data tempestiva comunicazione anche all'autorità Garante per la protezione dei dati personali, se la violazione dei dati personali comporta un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche.

Tutte le persone autorizzate al trattamento dei dati personali sono adeguatamente formate e devono mettere in atto tutti i comportamenti e le procedure necessarie alla tutela dei dati personali degli interessati, soprattutto di quelli rientranti nelle categorie particolari di dati personali.

17. Entrata in vigore e modifiche

1. Il presente Codice, approvato a norma dello Statuto di ARTICOLO V HORSE ACADEMY, viene trasmesso al Responsabile per le politiche di safeguarding istituito presso la Federazione ed entra in vigore a partire dal 01/01/2025

2. Le modifiche al presente codice, anche se apportate su indicazione della Federazione, devono essere adottate a norma del primo comma del presente articolo.

18. Modalità e scopo della Valutazione del rischio:

Partendo dall'individuazione delle condotte vietate e delle specifiche situazioni di rischio, la ARTICOLO V HORSE ACADEMY, avvalendosi della Figura del consulente e responsabile della sicurezza e del Safeguarding si adopera nella valutazione dei rischi in relazione al proprio contesto.

La valutazione deve tener conto sia della probabilità di accadimento dell'illecito, sia dell'impatto negativo dell'evento stesso.

La probabilità di accadimento può essere stimata in improbabile / probabile / altamente probabile.

Ai fini del calcolo della probabilità di accadimento si potranno prendere in considerazione i seguenti indici:

- frequenza delle situazioni specifiche in cui le condotte potrebbero verificarsi (per esempio situazioni che comportano un contatto fisico ravvicinato);
- storicità: eventi simili già accaduti nel contesto dell'Affiliata (circostanza che aumenta il grado di probabilità) o in altre organizzazioni o riscontrati in letteratura;
- presenza di soggetti già coinvolti in eventi simili.

L'impatto può essere giudicato lieve / moderato / grave

Ai fini del calcolo dell'impatto si potranno prendere in considerazione alcuni indici di criticità di seguito riportati:

- natura delle possibili conseguenze della condotta;
- numero di persone coinvolte al verificarsi della condotta vietata;

- possibilità di intervento prima dell'accadimento dell'evento;
- minore età, condizioni o menomazioni psico-fisica della vittima;
- prevedibilità delle conseguenze.

Il sopralluogo che il responsabile effettuerà sarà il momento di verifica, controllo e valutazione dei rischi in oggetto di SAFEGUARDING; offrirà anche gli spunti e gli obiettivi da inserire nel "PIANO DI MIGLIORAMENTO".

La valutazione del rischio verrà allegata alla presente documentazione a seguito del primo sopralluogo ispettivo che verrà effettuato dal responsabile Safeguarding a sorpresa, in un momento di massimo afflusso e di massime criticità entro la fine di marzo 2025.

19. Piano di miglioramento

Il piano di miglioramento vuole essere un programma delle azioni volte a migliorare le condizioni rilevate al momento dei sopralluoghi effettuati.

In seguito alla valutazione dei rischi si elaborerà un piano di miglioramento con lo scopo di ridurre rischi rilevati.

Il piano di miglioramento si elaborerà entro fine Marzo 2025 e verrà allegato alla presente documentazione.

La rielaborazione dei documenti potrà avvenire a seguito di eventi di particolare gravità, dopo indicazioni o modifiche ai regolamenti safeguarding attuate dalle federazioni di appartenenza, a scadenza quadriennale, a seguito di variazioni nelle attività o nei luoghi di svolgimento delle attività sportive, o per volontà della Dirigenza e del consiglio direttivo.

20. TABELLE SANZIONATORIE:

TABELLA SANZIONATORIA					
secondo quanto previsto nel modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e nel codice di condotta, si identificano le sanzioni applicabili secondo il seguente schema:					
Abusi e Maltrattamenti					
tipologia	gravità	intervento	azione sanzionatoria		segnalazione alle forze dell'ordine
Abuso fisico o psicologico	GRAVE	immediato	segnalazione immediata alle forze dell'ordine; ammonizione scritta, in aggiunta possibile: - risoluzione del contratto - radiazione - allontanamento	SI	
Violenza sessuale (Abuso, Molestia, atti di libidine)	GRAVE	immediato	segnalazione immediata alle forze dell'ordine; ammonizione scritta, in aggiunta possibile: - risoluzione del contratto - radiazione - allontanamento	SI	
Maltrattamenti verbali o emotivi	MODERATO	immediato	ammonizione verbale; Ammonizione scritta nei casi più gravi o in caso di reiterazioni	NO	
Abuso di matrice religiosa	MODERATO	immediato	ammonizione verbale o scritta nei casi più gravi o in caso di reiterazioni	NO	
Comportamenti inappropriati che non costituiscono abuso diretto ma che creano disagio.	LIEVE	breve termine	richiamo verbale	NO	
Condizioni di Sicurezza					
tipologia	gravità	intervento	azione		segnalazione alle forze dell'ordine
Situazioni che mettono in pericolo immediato l'incolmunità degli atleti (es. strutture non sicure)	GRAVE	immediato	segnalazione immediata alle forze dell'ordine	SI	

Problemi di sicurezza che necessitano di intervento ma non costituiscono un pericolo immediato	MODERATO	breve termine	intervento per sistemare e migliorare la condizione di sicurezza	NO
Questioni minori che richiedono attenzione per evitare problemi futuri	LIEVE	breve termine	richiamo verbale	NO
Condotta e Comportamento				
tipologia	gravità	intervento	azione	segnalazione alle forze dell'ordine
violazione dei 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	GRAVE	immediato	Segnalazione immediata alle Forze dell'ordine, ammonizione scritta, in aggiunta possibile: - risoluzione del contratto - radiazione - allontanamento	SI
commissione di uno dei reati 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	GRAVE	immediato	Segnalazione immediata alle Forze dell'ordine, ammonizione scritta, in aggiunta possibile: - risoluzione del contratto - radiazione - allontanamento	SI
Elusione fraudolentemente delle prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabile	GRAVE	immediato	ammonizione scritta, in aggiunta possibile: - risoluzione del contratto - radiazione - allontanamento	NO
Atteggiamenti ostili	GRAVE	immediato	ammonizione scritta, in aggiunta possibile: - risoluzione del contratto - radiazione - allontanamento	NO
Atteggiamenti ostili	MODERATO	breve termine	Ammonizione scritta	NO

Bullismo e Cyberbullismo	GRAVE	immediato	Segnalazione immediata alle forze dell'ordine; ammonizione scritta, in aggiunta possibile: - risoluzione del contratto - radiazione - allontanamento	SI
Comportamenti discriminatori	GRAVE	immediato	ammonizione scritta, in aggiunta possibile: - risoluzione del contratto - radiazione - allontanamento	NO
Comportamenti discriminatori	MODERATO	immediato	Ammonizione verbale e/o scritta	NO
Conflitti tra atleti o tra atleti e allenatori che necessitano di mediazione	MODERATO	immediato	ammonizione scritta, in aggiunta possibile: - risoluzione del contratto - radiazione - allontanamento	NO
Violazione recidiva delle procedure per negligenza	MODERATO	nel breve termine	ammonizione scritta, in aggiunta possibile: - risoluzione del contratto - radiazione - allontanamento	NO
Reiterazione di un comportamento non conforme alle indicazioni del modello organizzativo	MODERATO	nel breve termine	ammonizione scritta, in aggiunta possibile: - risoluzione del contratto - radiazione - allontanamento	NO
comportamento non conforme alle prescrizioni di tutela della sicurezza nelle attività svolte in area a rischio	MODERATO	immediato	ammonizione scritta, in aggiunta possibile: - risoluzione del contratto - radiazione - allontanamento	NO
violazione del sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, 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	MODERATO	immediato	ammonizione scritta, in aggiunta possibile: - risoluzione del contratto - radiazione - allontanamento	NO
Vessazioni verbali e scherni reiterati	MODERATO	immediato	Ammonizione scritta	no
Vessazioni verbali, scherni	MODERATO	immediato	ammonizione verbale più richiesta di allontanamento dai luoghi della pratica sportiva	NO

Comportamento lesivo reiterato	Moderato	Immediato	Ammonizione scritta, allontanamento / sospensione	no
Comportamento lesivo	MODERATO	immediato	ammonizione verbale più richiesta di allontanamento dai luoghi della pratica sportiva	NO
Negligenza: il mancato intervento per la gestione di un evento, comportamento, o condotta, causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno	MODERATO	nel breve termine	ammonizione scritta.	NO
Incuria: a mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo	MODERATO o LIEVE REITERATA	nel breve termine	ammonizione scritta	NO
Incuria: a mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo	LIEVE	nel breve termine	ammonizione verbale	NO
Disaccordi o incomprensioni minori	LIEVE	nel breve termine	richiamo verbale	NO
violazione delle procedure per negligenza	MODERATO	immediato	Ammonizione scritta	NO
violazione delle procedure per negligenza	LIEVE	immediato	ammonizione verbale	NO
comportamento non conforme alle indicazioni del modello organizzativo	LIEVE	nel breve termine	ammonizione verbale	NO
linguaggio offensivo reiterato già richiamato	MODERATO	immediato	ammonizione verbale più richiesta di allontanamento dai luoghi della pratica sportiva; Ammonizione scritta	NO
linguaggio offensivo	MODERATO	Immediato	Ammonizione verbale	
linguaggio offensivo	LIEVE	IMMEDIATO	Richiamo verbale	NO

una qualsiasi delle tipologie evidenziate se vengono reiterate, allora l'indicazione di gravità aumenta di livello e di conseguenza anche le sanzioni applicate

"TABELLA SANZIONATORIA 2" NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI RETRIBUITI

	gravità	intervento	azione
Recidivo nel Biennio per comportamenti in cui c'è già stata sanzione dell'ammonizione scritta		Immediato	Ammonizione scritta; sospensione e/o recessione del contratto (da valutare)
Recidivo nel biennio nell'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di condotta		Immediato	Ammonizione scritta; sospensione e/o recessione del contratto (da valutare)
Comportamenti dolosi e/o false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie		IMMEDIATO	Ammonizione scritta; sospensione e/o recessione del contratto (da valutare)

Il presente documento è in vigore da: 01/01/2025

Il presidente:

Firma: