



MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA FREE TO DANCE ASD

Il presente modello organizzativo è predisposto e redatto dalla ASD Free to Dance (di seguito ASD), in ottemperanza al Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati, emanato da ASC con delibera 57 del 28/08/2023, in attuazione di quanto disposto dal D.Lgs. 39/2021 e dalla Delibera della Giunta Nazionale del CONI n. 255/2023.

La finalità del modello organizzativo e di condotta e quella di codificare pratiche e comportamenti coerenti da adottare e condividere da parte di tutti (Atleti, Tecnici, Dirigenti, Accompagnatori ecc.) volti a prevenire e contrastare eventuali “abusi, violenze e discriminazioni” sui tesserati.

La ASD si obbliga ad aggiornare con cadenza almeno quadriennale il modello e ad ottemperare a modifiche ed adeguamenti nel caso di integrazioni delle Linee Guida di ASC ovvero alle Raccomandazioni della Commissione Safeguarding di ASC.

Art. 1 – Diritti e doveri 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 D.lgs. n. 198/2006, indipendentemente dalla propria etnia, dalle proprie convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei Tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo.

Il presente documento, intende dare attuazione ai principi innanzi indicati al fine di dare effettività alle esigenze di tutela ivi sancite.

Art. 2 – Finalità

Il presente documento regola e disciplina gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale ovvero per le ragioni di cui al D.lgs. n. 198/2006 attuati in danno dei Tesserati, specie se minori d'età, nell'ambito dell'Associazione Sportiva Dilettantistica Free to Dance.

Le norme e le previsioni contenute nel presente regolamento richiamano e sono conformi alle Linee Guida adottate da ASC attualmente in vigore e costituiscono l'insieme delle regole di condotta a cui tutti gli appartenenti dell'Associazione sono tenuti ad uniformarsi.

Art. 3 – Campo di applicazione

I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:

- a) tutti i tesserati della Associazione Sportiva Dilettantistica Free to Dance;
- b) tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con la ASD;
- c) tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la ASD.

Art. 4 – Comportamenti rilevanti

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- l'*abuso psicologico*: 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;

- l'*abuso fisico*: qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi l'integrità psicofisica del tesserato. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti o le pratiche di doping;

- la *molestia sessuale*: qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;

- l'*abuso sessuale*: qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto o con contatto, e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;

- la *negligenza*: il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente modello, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato;

- l'*incuria*: la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

- l'*abuso di matrice religiosa*: l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;

- il *bullismo*, il *cyberbullismo*: qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social

network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);

- i *comportamenti discriminatori*; qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socio economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

E' utile precisare che i comportamenti rilevanti sopra elencati possono verificarsi, oltre che di persona, anche tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi di posta elettronica, commenti o post su social network e blog.

E' onere della ASD strutturarsi in modo tale da dare attuazione alle finalità sopra indicate, uniformando i propri comportamenti alle norme di condotta di seguito indicate:

a) assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona;

b) riservare ad ogni Tesserato attenzione, impegno e rispetto, senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità;

c) far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso;

d) prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio anche derivante da disturbi dell'alimentazione, percepiti o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino i minori;

e) confrontarsi con il Responsabile delle Politiche di Safeguarding nominato dalla associazione ove si abbia il sospetto circa il compimento di condotte rilevanti ai sensi del presente documento;

f) attuare idonee iniziative volte al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione adottando i seguenti comportamenti:

- evitare i contatti fisici tra atleti e istruttori, se non strettamente necessari al fine dell'insegnamento, per un corretto apprendimento o assistenza durante gli esercizi;
- sollecitare atleti, istruttori e dirigenti all'uso di un linguaggio appropriato e comunque evitare l'uso di espressioni discriminatorie, sessiste, o di matrice razzista;
- circostanziare le sedute di allenamento per singoli atleti, o salvo autorizzazione genitoriale;
- prevedere, in caso di sottoposizione dell'atleta a sedute mediche o fisioterapiche, che vi sia la presenza di un dirigente dello stesso sesso dell'atleta, ovvero di un genitore;
- richiedere ai tecnici e dirigenti di instaurare tra loro rapporti professionali evitando situazioni di imbarazzo;

g) prevenire, durante gli allenamenti e in gara, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo;

h) spiegare in modo chiaro a coloro che assistono allo svolgimento di allenamenti, gare o manifestazioni sportive, di astenersi da apprezzamenti, commenti e valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva in quanto potrebbero essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona.

Art. 5 – Principi

- a. promuovere il diritto di tutti i tesserati ad essere tutelati da ogni forma di abuso, violenza o discriminazione;
- b. promuovere una cultura e un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati, specie se minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
- c. rendere consapevoli i Tesserati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità;
- d. individuare e attuare adeguate misure, procedure e politiche di Safeguarding, anche in conformità alle raccomandazioni del Safeguarding istituito da ASC volte a ridurre i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di Tesserati minori;
- e. provvedere alla gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- f. informare i Tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- g. incentivare la partecipazione dei componenti del sodalizio alle iniziative organizzate dalla ASD nell'ambito delle politiche di safeguarding;
- h. garantire il coinvolgimento di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di safeguarding della ASD.

Art. 6 – Politiche di prevenzione

Rendere consapevoli i tesserati, in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità adottando le seguenti misure:

- Affissione presso la sede della ASD del modello organizzativo e del codice etico adottato e degli eventuali aggiornamenti, integrazioni o modifiche e/o pubblicazione dello stesso sulla homepage del sito della ASD;
- Affissione presso la sede della ASD e/o pubblicazione sulla homepage del sito della associazione del nominativo del Safeguarding nominato dal sodalizio con indicazione del recapito telefonico e/o indirizzo e-mail per poterlo contattare;
- Comunicazione, al momento del tesseramento, agli atleti o ai loro genitori, se minorenni, del modello organizzativo e codice etico adottato dalla società, nonché comunicazione del nominativo del Safeguarding nominato dalla società;
- Comunicazione ai tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le procedure da seguire per la segnalazione di comportamenti lesivi al Safeguarding nominato dall'associazione;
- Informazione ai tesserati e ai loro genitori, se minorenni, circa le misure adottate dalla associazione per la prevenzione e il contrasto a comportamenti lesivi.

Art. 7 – Tutela dei minori

Tutti coloro che in ambito della ASD, a prescindere dalla forma del rapporto instaurato, svolgano funzioni che comportano contatti diretti e regolari con minori devono fornire copia del certificato del casellario giudiziale ai sensi della normativa vigente.

Art. 8 – Responsabile contro abusi, violenza, discriminazioni

1. 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. 36/2021, la ASD nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e lo comunica ad ASC all'atto di affiliazione.

2. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dovrà essere prescelto tra i soci di comprovata moralità e competenza in possesso dei seguenti requisiti:

a. essere regolarmente tesserato ASC;

b. non aver riportato condanne penali anche non passate in giudicato per i seguenti reati: art 600-bis (prostituzione minorile); 600-ter (pornografia minorile), 600-quater (detenzione o accesso a materiale pornografico), 600- quater.1 (Pornografia virtuale), 600-quinquies (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 604-bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione etnica e religiosa), 604-ter, (circostanze aggravanti) 609-bis (violenza sessuale), 609-ter (circostanze aggravanti), 609-quater (atti sessuali con minorenni), 609-quinquies (corruzione di minorenni), 609-octies (violenza sessuale di gruppo), 609- undecies (adescamento di minorenni).

c. non aver riportato nell'ultimo decennio, salva riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte delle FSN, delle DSA, degli EPS e del CONI o di organismi sportivi internazionali riconosciuti;

3. La nomina del Responsabile è adeguatamente resa pubblica mediante immediata affissione presso la sede e pubblicazione sulla rispettiva homepage del sito internet della ASD.

4. Il Responsabile dura in carica un anno e può essere riconfermato.

5. In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o per altro motivo, il sodalizio provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo, previa comunicazione agli enti preposti.

6. La nomina di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, ovvero per il venir meno dei requisiti necessari alla sua nomina, con provvedimento motivato dell'organo preposto del sodalizio. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al Safeguarding ASC. Il sodalizio provvede alla sostituzione con le modalità di cui al precedente comma.

Art. 9 – Obblighi di segnalazione

Il Responsabile è tenuto a:

a) promuovere la corretta applicazione del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati ASC nell'ambito della ASD, nonché l'osservanza e l'aggiornamento dei codici comportamentali;

b) adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare nell'ambito del proprio sodalizio ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;

c) segnalare al Safeguarding ASC eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;

d) rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dai Regolamenti ASC;

f) valutare annualmente l'adeguatezza dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta nell'ambito del proprio sodalizio, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate.

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti come individuati dal Regolamento e dalle linee guida predisposte da ASC e nel presente documento integralmente richiamate è tenuto a darne comunicazione al Safeguarding ASC.

Chiunque sospetta comportamenti rilevanti ai sensi del presente Regolamento può confrontarsi con il Responsabile delle politiche di salvaguardia nominato dalla ASD.

Art. 10 – Gestione delle segnalazioni e Privacy

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla ASD tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo email freetodancecountry@gmail.com.

La password di accesso alla casella di posta elettronica dedicata al "safeguarding" è in possesso esclusivamente del responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni o della "safeguarding policy", che la gestirà autonomamente solo per l'esecuzione del proprio incarico.

In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario, deve essere inviata segnalazione al Safeguarding Officer ASC per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie all'indirizzo email safeguardingofficer@ascsport.it.

In ogni caso, in presenza di gravi e conclamati comportamenti lesivi, il responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni o della "safeguarding policy" e gli organi direttivi della ASD dovranno notificare i fatti di cui sono venuti a conoscenza alla competente Autorità Giudiziaria.

Le segnalazioni pervenute dovranno essere gestite con la massima riservatezza, sia dal responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni o della "safeguarding policy" che da chiunque ne fosse venuto a conoscenza (tecnici - dirigenti - tesserati), in modo tale da assicurare e tutelare la completa privacy del segnalatore e del segnalato.

E', inoltre, fatto obbligo a tutti i membri della ASD di astenersi dall'attuare qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati 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 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.

Art. 11 – Obblighi informativi, formativi ed altri obblighi

L'associazione, anche avvalendosi del supporto del Responsabile delle politiche di Safeguarding, si impegna alla pubblicazione e alla capillare diffusione del presente documento e del Codice di condotta a tutela dei minori per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione tra i propri Tesserati e i propri volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, siano coinvolti nell'attività sportiva, alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme nonché alla

condivisione di materiale informativo finalizzato alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.

Il presente documento è pubblicato sul sito internet della ASD (www.freetodance.it) unitamente al Codice di condotta, e affisso presso la sede dello stesso ed è portato a conoscenza di tutti i collaboratori, qualunque sia il motivo della collaborazione, al momento in cui si instaura il rapporto con la ASD.

Art. 12 – Uso degli spazi dell’Associazione

Per la miglior applicazione della safeguarding policy, è necessario che l'utilizzo degli spazi comuni, ove la ASD svolge la propria attività sportiva, debba essere regolamentato attraverso un protocollo di comportamenti che tutti i membri sono tenuti ad osservare.

A tal fine:

- è sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all'ASD, durante gli allenamenti e le sessioni di prova dei tesserati e delle tesserate 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;
- è sempre fatto divieto, durante le sessioni di allenamento o di prova, di accedere agli spogliatoi da parte di utenti esterni o genitori o accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e, comunque, solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto gli otto anni di età o con disabilità motoria o intellettivo/relazionale;
- è consentito l'accesso agli spogliatoi, durante le sessioni di allenamento o di prova, esclusivamente agli atleti ed alle atlete dell'ASD.

Art. 13 – Trasferte

In caso di trasferte che prevedano pernottamenti, agli atleti dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore. Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.

Art. 14 – Inclusività

La ASD si impegna a garantire:

- pari diritti e opportunità a tutti i propri tesserati ed ai tesserati di altre associazioni e società sportive dilettantistiche, 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 allo sport agli atleti con disabilità fisica o intellettivo-relazionale, integrandoli, anche se tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo degli atleti tesserati per l'ASD loro coetanei, anche a seguito di accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche;
- il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la partecipazione di suddetti atleti alle attività dell'associazione anche mediante sconti delle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.

Art. 15 – Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

L'attività di indagine eseguita dal responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni o della "safeguarding policy", oltre ad essere finalizzata alla tutela delle persone che siano state eventuali vittime di abusi, violenze e discriminazioni (cd. comportamenti rilevanti), ha come scopo l'accertamento e la punizione delle condotte disciplinarmente sanzionabili da parte di coloro che abbiano violato, colposamente o intenzionalmente, le prescrizioni del presente modello organizzativo, nonché, 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 con lo stesso integrato.

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'ASD 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'ASD;
- 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 applicabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e l'ASD, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore.

Le sanzioni applicabili 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 presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dall'ASD.

Art. 16 – Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

Nei confronti dei collaboratori retribuiti, che si siano resi responsabili di illeciti disciplinari riconducibili al presente modello organizzativo, potranno essere comminate le seguenti

sanzioni, la cui scelta ed intensità sarà direttamente proporzionale alla natura e dalla gravità della violazione commessa:

1. *richiamo verbale* : il provvedimento disciplinare del richiamo verbale è applicabile nei confronti del collaboratore retribuito che abbia violato, per mera negligenza o imprudenza o imperizia (colpa), le procedure imposte dal presente modello organizzativo e 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 ad esso integrato, oppure, abbia adottato, nello svolgimento di attività sensibili a contatto con i tesserati, soprattutto se minori, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, sempre che la violazione non abbia avuto una rilevanza esterna all'associazione;

2. *ammonizione scritta* : il provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta è applicabile al lavoratore retribuito che risulti recidivo, durante un triennio, delle violazioni di cui al punto che precede;

3. *risoluzione del contratto* : il provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto retribuito di collaborazione è applicabile nel caso in cui il collaboratore retribuito abbia intenzionalmente eluso (dolo) le prescrizioni del presente modello organizzativo 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 ad esso integrato, ponendo in essere una condotta diretta , in modo inequivocabile:

- alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti dal codice penale agli articoli 600/bis (prostituzione minorile), 600/ter (pornografia minorile), 600/quarter (detenzione o accesso ai materiali pornografici), 600/quarter1 (pornografia virtuale), 600/quinqes (iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile), 604/bis (propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa), 604/ter (circostanza aggravante), 609/bis (violenza sessuale), 609/ter (circostanze aggravanti dell'art. 609 bis c.p.), 609/quarter (atti sessuali con minorenni), 609/quinqes (corruzione di minorenni), 609/octies (violenza sessuale di gruppo), 609/undecies (adescamento di minori); oppure, sia stato condannato in via definitiva per i predetti reati;

- alla violazione dei divieti di cui al capo II[^] del titolo I[^] del Libro III[^] del decreto legislativo dell'11.4.2006 n. 198, relativo alla discriminazione sul posto di lavoro;

- alla sottrazione, occultamento, distruzione o alterazione di documenti recanti informazioni relative alle condotte di cui al presente modello organizzativo, tale da impedire il controllo e l'accesso alle informazioni agli organi preposti, incluso il responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Art. 17 – Sanzioni nei confronti dei volontari

Nei confronti dei volontari, che si siano resi responsabili di illeciti disciplinari riconducibili al presente modello organizzativo, potranno essere comminate, per gli stessi motivi, le medesime sanzioni comminabili al collaboratore retribuito, la cui scelta ed intensità sarà direttamente proporzionale alla natura e dalla gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale;

- ammonizione scritta;

- risoluzione del rapporto di volontariato.

Con riguardo all'ipotesi della risoluzione del rapporto di volontariato, nel caso in cui il volontario fosse anche socio dell'ASD, se ne delibererebbe l'esclusione dallo stesso dal sodalizio.

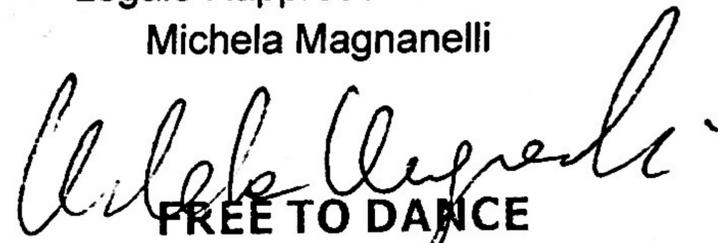
Art. 18 – Norme Finali

1. Il presente documento è aggiornato dall'organo direttivo della ASD, segnalato nel documento statutario.
2. Eventuali proposte di modifiche al presente documento dovranno essere sottoposte ed approvate dall'organo preposto della ASD.
3. Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dallo Statuto di ASC, nonché nel Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati e nel Codice Etico.

Il presente modello organizzativo è stato approvato dal Consiglio Direttivo della ASD Free to Dance il 26/07/2024.

Cervia, 26/07/2024

Legale Rappresentante
Michela Magnanelli



FREE TO DANCE
Associazione Sportiva Dilettantistica
Via Maiella n°10 A - CERVIA
C.F.: 91163250409