HAPPY ROCK & SWING A.S.D.
Sede legale: Via Taro 100 – Cesena
e-mail: happyrockcompany@gmail.com
Codice Fiscale: 90081920408

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

# CODICE DI CONDOTTA

# D.lgs n.39 del 2021

**Sommario** **Pag.**


Introduzione 3

1. I destinatari del modello 3

1.1 Il personale, i volontari e i membri del Consiglio Direttivo 4

2. Diritti e Doveri 4

2.1 Doveri e obblighi dei tesserati 5

2.2Doveri e obblighi di dirigenti sportivi e tecnici 5

2.3Diritti, doveri e obblighi degli atleti 6

3.L'applicazione del Modello a tutti i portatori di interesse dell'ASD/SSD 6

3.1 Partner ed enti con cui è stato sottoscritto un accordo 6

3.2 Consulenti, prestatori di servizi, appaltatori/subappaltatori 7

4.La mappatura dei rischi e le misure di mitigazione 7

4.1 Elenco rischi rilevati e misure di mitigazione proposte 7

5. Il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni 9

6 Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni 9

6.1 Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori 10

6.1.1 Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti 11

6.1.2 Sanzioni nei confronti dei volontari 12

6.1.3 Sanzioni nei confronti dei frequentatori a qualsiasi titolo 13

7. Principi e criteri di condotta generali 13

**Introduzione**

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è stato redatto dall' HAPPY ROCK & SWING A.S.D. (di seguito, **l'associazione**) in attuazione del D. lgs n.39 del 2021 (delibera n.255 del 25 luglio 2023 della Giunta Nazionale del C.O.N.I.) per l'adozione del Modello di Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati (Regolamento Safeguarding).

L'associazione ha come obiettivo fondamentale di svolgere attività di ballo regolare, svolta individualmente o in gruppo, caratterizzata dalla presenza di regole, organizzazione, e finalizzata alla prestazione in modo corretto e misurato alle capacità e condizioni di ciascuno che sia normodotato o con problemi fisici o con disabilità al fine di migliorare la socializzazione, la salute fisica e mentale.

L'associazione con riferimento all'articolo 12 della Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità, riconosce che le persone con disabilità hanno il diritto di essere riconosciute come persone davanti alla legge e di usufruire della capacità legale alla pari con tutti gli altri in ogni aspetto della vita.

Lo scopo di questa "policy" di *safeguarding* e delle relative procedure è di regolamentare il funzionamento dei programmi, delle operazioni e il lavoro del Responsabile per la tutela dei tesserati, a prescindere dalla età, dalla violenza di genere e garantire la protezione dei bambini, delle bambine e degli adolescenti da ogni forma di maltrattamento, trascuratezza, sfruttamento e violenza.

Il Modello adottato da questa associazione è necessario per tutelare:

- I tesserati al fine di minimizzare i rischi a cui sono sottoposti;

- Il personale e i volontari della Associazione/Società che devono conoscere come comportarsi e come gestire eventuali preoccupazioni relative alla loro sicurezza;

- L'associazione stessa al fine di ridurre la sua vulnerabilità da accuse infondate.

Il ballo è uno strumento di socializzazione per i partecipanti. Diventa, quindi, fondamentale, per lo stesso Corso, predisporre un team qualificato di dirigenti, tecnici, istruttori che si pongano in una condizione di ascolto attivo, dando importanza non solo alla riuscita dei passi ma anche alla sfera emotiva. Questo consentirà all'insegnante di controllare costantemente che all'interno della classe non si riscontrino episodi di emarginazione o discriminazione.

L'associazione si impegna a garantire un ambiente sicuro per tutti i tesserati e per i minori prevedere il coinvolgimento di tutti gli interlocutori che partecipano alle loro attività e ai loro progetti.

**1. I destinatari del modello**

Il Modello adottato dall'associazione è indirizzato fondamentalmente ai dipendenti e al personaledelle seguenti categorie, da qui in avanti saranno denominati come "Destinatari del Modello":

- Consiglio Direttivo e organo di controllo;

- Tutti i dipendenti, collaboratori e volontari;

- Partner ed enti con cui è stato sottoscritto un accordo di partenariato;

- Consulenti e prestatori di servizi;

- Appaltatori/subappaltatori;

- Persone che abbiano firmato un contratto con l'Associazione;

- Altre persone che occasionalmente, per ragioni varie, si trovano i locali dove lavora dell'associazione.

I destinatari del Modello sono chiamati a rispettare sempre i suoi principi, durante l'orario lavorativo e adottare un comportamento idoneo a non ledere l'immagine della associazione.

**1.1 Il personale, i volontari e i membri del Consiglio Direttivo**

L'associazione adotta il vademecum del Ministero dello Sport "La Tutela dei diritti dei minorenni nello Sport" (consultabile sul sito https://www.sport.governo.it/media/4178/vademecum_battiamo-il-silenzio.pdf ), rivolto a tutto il personale, ai volontari e ai membri del Consiglio Direttivo su cosa si intende per maltrattamenti e abusi, sui potenziali rischi, sulle strategie preventive e sui comportamenti da tenere, sui limiti appropriati quando si lavora con i bambini e giovani in particolar modo Il Modello mira a ridurre il rischio di violenza e aiuta a creare un ambiente rispettoso e sicuro al fine di adottare tutte le misure necessarie perla tutela dei minori.

È previsto che tutto il personale dell'associazione si attenga al Modello e in modo particolare al Codice di Condotta.

Questa policy è condivisa con:

● **Bambini e bambine (ove presenti)**.
I bambini e le bambine e gli adolescenti partecipano all'attuazione del Modello.
Per creare una cultura della sicurezza e reattiva è richiesto che i minori:
**√** vengono ascoltati;
**√** abbiano il diritto di esprimere le proprie opinioni e che esse vengano ascoltate;
**√** comprendano il fenomeno del maltrattamento e conoscono comportamenti preventivi;
**√** imparino i loro diritti e le strategie di protezione, in modo da assumere un ruolo attivo nella tutela di se stessi e di altri bambini e bambine.
● **Famiglie e tutor.** La vera forza di una Associazione sicura per i minori risiede nella capacità e nella volontà dei membri dell'Associazione - compresi i bambini e le bambine, le loro famiglie e i loro tutori – di dare vita al Modello attraverso una chiara comprensione dei diritti dei bambini e delle bambine.
● **Tutti i soggetti interessati**. L'Associazione comunica il proprio impegno per la sicurezza dei bambini e delle bambine a tutti i soggetti e le parti interessate.
● **Progetti e attività**. Per ogni progetto e attività viene condotta un'analisi dei rischi con un approccio partecipativo, valutando il potenziale impatto su bambini, bambine e adolescenti coinvolti e individuando strategie adeguate per ridurli al minimo.

**2. Diritti e Doveri**

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. Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati.

**2.1 Doveri e obblighi dei tesserati**

Di seguito sono elencati i diritti e obblighi a carico di tutti i tesserati:

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 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 di ballo sana, supportando gli altri tesserati nei percorsi formativi;

e)instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli ragazzi ovvero delegati;

f) prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;

g) affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;

h) collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);

i) segnalare senza indugio al Responsabile nominato da questa associazione situazioni anche potenziali, che espongono sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

**2.2 Doveri e obblighi di dirigenti sportivi e tecnici**

Qui di seguito sono elencati i doveri e obblighi di dirigenti sportivi e tecnici dell'associazione:

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 personale 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, prevedendo 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) astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il tesserato minore, anche mediante social network;

h) 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 nominato da questa associazione;

i) segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari dei ragazzi loro affidati

j) 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;

k) astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei tesserati minori, se non per finalità 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;

l) segnalare senza indugio al Responsabile nominato da questa associazione situazioni, anche potenziali, che espongano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

### 2.3 Diritti, doveri e obblighi degli atleti

Qui di seguito sono elencati i diritti, doveri e obblighi a carico dei tesserati dell'associazione:

a) comunicare a dirigenti e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;

b) prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri corsisti;

c) rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri tesserati e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività di ballo;

d)rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;

e) mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri tesserati e con ogni soggetto comunque coinvolto nelleattività di ballo;

f) riferire qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura dei tesserati ovvero ai loro delegati;

g) evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;

h) 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 nominato da questa associazione;

i) segnalare senza indugio al Responsabile nominato da questa associazione situazioni, anche potenziali, che espongano sé o altri a pericolo o pregiudizio.

## 3.L'applicazione del Modello a tutti i portatori di interesse dell'associazione

Il Modello di Organizzazione, gestione e controllo si estende a tutti gli enti e i soggetti con cui può venire in contatto l'associazione.

### 3.1 Partner ed enti con cui è stato sottoscritto un accordo

I Partner che vengono a contatto con la associazione sono tenuti a rispettare i termini del Modello e a fornire sostegno e cooperazione attiva. Nel caso in cui il partner non abbia una *Child Protection Policy* attiva

che rispetti lo standard minimo, il Modello Organizzativo e di Gestione e il Codice di Condotta adottato dall'associazione devono essere condivisi e firmati dal Rappresentante Legale del partner.

### 3.2 Consulenti, prestatori di servizi, appaltatori/subappaltatori

I principi chiave sono applicabili ai fornitori a diretto contatto con i beneficiari. Il Modello organizzativo di Gestione e controllo nonché il Codice di Condotta adottato dalla associazione devono essere condivisi e sottoscritti da tali soggetti. Spetterà, ad ogni modo, alla associazione impegnarsi a rispettare e a far rispettare ilCodice di Condotta e tutte le politiche e procedure in materia di tutela della persona di minore età. Sarà, quindi, cura della associazione assicurare un ambiente sano e sicuro al fine di prevenire abusi e violenze.

Lo scopo dell'associazione è di garantire che tutti i Destinatari del Modello e tutte le persone coinvolte siano consapevoli e coscienti dell'abuso all'infanzia e dei rischi legati ad ogni azione. Nel caso in cui i Destinatari del Modello non rispettino i principi di questa Policy, l'associazione si riserva il diritto di risolvere qualsiasi accordo o contratto esistente.

Violazioni gravi o ripetute del Modello possono richiedere rigide misure disciplinari nei confronti di chiunque, per motivi vari, frequenti l'associazione. Nei confronti di un dipendente potrebbe comportare lo scioglimento del contratto. Possono essere intrapresi ulteriori provvedimenti, come la segnalazione al *safeguarding policy* alle autorità competenti secondo i termini stabiliti dalla legge in italiana.

L'associazione, promuoverà, in presenza di eventuali corsisti minori stranieri, provenienti da altri paesi, una attività di sensibilizzazione e formazione alla cultura del rispetto e dell'inclusione tra i propri tesserati.

Stabilirà regole di comportamento precise, di contrasto di ogni tipo discriminazione e di violenza e non tollerare l'utilizzo di frasi o epiteti a sfondo razzista che potrebbero ferire la sensibilità dei giovani atleti o dell'avversario di altra origine.

## 4.La mappatura dei rischi

L'entità del rischio è stata misurata sulla base di alcuni parametri. In particolare si è fatto riferimento alla probabilità che il reato venga commesso (in relazione anche alla frequenza delle attività in cui si può inserire la fattispecie e all'entità dell'impatto in base agli effetti economici, patrimoniali e reputazionali del reato: l'effetto negativo sull'immagine associazione e ai presunti effetti interditevi e sanzionatori a seguito di giudizio penale.

### 4.1 Elenco rischi rilevati

Nel presente paragrafo saranno dettagliati tutti i possibili rischi a cui può essere esposta la Sezione e le relative misure di mitigazione degli stessi.
Costituiscono comportamenti rilevanti:
a) l'abuso psicologico;
b) l'abuso fisico;
c) le molestie e gli abusi sessuali;
d) il bullismo, il cyberbullismo e i comportamenti discriminatori;
e) l'abuso dei mezzi di correzione;
f) l'omissione negligente di assistenza.

Qui di seguito verranno analizzati i rischi legati ai soprarichiamati comportamenti discriminatori rilevanti.

a) Rischio di abuso psicologico.
Per "abuso psicologico", qualsiasi atto indesiderato incluso l'isolamento, l'aggressione verbale, l'intimidazione o qualsiasi altro comportamento che possa diminuire il senso di autostima del Tesserato;

b) rischio di abuso fisico.
Per "abuso fisico", qualunque condotta consumata o tentata (pugni, percosse, soffocamento, sopraffazione, ecc.) 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) un'attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all'età, genere, struttura e capacità fisica;

c) per "molestia sessuale", 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) per "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;

e) per "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 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) per "incuria", la mancata soddisfazione delle necessita fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;

g) per "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;

h) per "bullismo, 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) per "comportamenti discriminatori", qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social-economico, prestazioni sportive ecapacità atletiche religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

**5. Il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni**

Per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nei confronti dei Tesserati, nonché garantire l'integrità fisica e morale degli sportivi, l'associazione nomina un Responsabile, per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni, come richiesto anche dall'articolo 33, comma 6, del D.lgs. n. 36/2021. Tale nomina è comunicata all'OPES aps secondo la procedura indicata ai sensi dell'art.8 del "Regolamento Safeguarding per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati" adottato dall'OPES Italia APS.

Il "Responsabile" ha le seguenti responsabilità:

**a.** sorvegliare l'applicazione corretta del Regolamento per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati dell'associazione all'interno dell'impianto sportivo così come l'applicazione e l'aggiornamento del Modelli organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e del Codici di condotta adottato;

**b.** adottare iniziative, anche di carattere urgente, per prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, violenza e discriminazione nell'ambito dell'associazione;

**c.** promuovere iniziative di sensibilizzazione ritenute opportune;

**d.** segnalare all'Ufficio *Safeguarding* presso Opes Italia aps eventuali condotte rilevanti e fornire le informazioni o documentazione richiesta;

**e.** proporre al Consiglio Direttivo della associazione eventuali aggiornamenti ai Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e ai Codici di condotta, tenendo conto delle esigenze della stessa;

**f.** valutare annualmente l'efficacia del Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e del codice di condotta, e sviluppare e attuare un piano d'azione per risolvere eventuali criticità riscontrate;

**g.** partecipare agli eventuali eventi formativi obbligatori organizzati dall'OPES Italia aps ove previsti.

**6. Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni**

Per il contrasto dei comportamenti lesivi e la gestione delle segnalazioni si prevedono tra l'altro:

a) adeguati provvedimenti di quick-response, in ambito associativo, da adottare in caso di presunti comportamenti lesivi;

b) adeguati provvedimenti, in ambito associativo, per ogni altra violazione delle disposizioni e dei protocolli di cui al modello stesso;

c) la promozione di buone pratiche e adeguati strumenti di early warning, al fine di favorire l'emersione di comportamenti lesivi, o evitare eventuali comportamenti strumentali;

d) la predisposizione, in ambito sociale, di un sistema affidabile e sicuro di segnalazione di comportamenti lesivi, che garantisca tra l'altro la riservatezza delle segnalazioni nonché la tempestiva ed efficace gestione delle stesse;

e) l'adozione di apposite misure che prevengano 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 in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
- intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di *safeguarding*;
- l'adozione di apposite misure e iniziative che sanzionino abusi di segnalazioni manifestamente infondate oeffettuate in mala fede.

In ogni caso i provvedimenti di cui alle lett. a) e b) devono rispettare il principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni ovvero qualsiasi altra circostanza rilevante (quali la minore età, le condizioni o menomazioni psico-fisiche della vittima), ferme restando le procedure e le sanzioni previste dall'ordinamento dell'Ente di affiliazione.

**Chi può fare una segnalazione?** I tesserati, un genitore, un familiare, un membro del personale, un volontario, un membro del Consiglio Direttivo, i partner, la comunità, i collaboratori.

**Cosa può essere segnalato?** qualsiasi sospetto di comportamenti lesivi nei confronti dei tesserati, qualsiasi preoccupazione circa la sicurezza, qualsiasi violazione del Codice Etico.

**Come fare una segnalazione?** Con documento scritto, una mail, una lettera e ogni altra valida modalità scritta

**A chi segnalare?** Al Responsabile o alla direzione dell'Associazione, nonché al Responsabile Nazionale Safeguarding OPES Italia APS come da Regolamento Safeguarding. Nel momento della segnalazione scatta la procedura di gestione dei casi.

L'associazione ha attuato al proprio interno e nello svolgimento della propria attività la sensibilità verso l'etica nei comportamenti e nella attività sportiva. Tali principi sono contenuti nel presente Codice di Condotta e di Comportamento del quale l'associazione da un lato auspica la spontanea condivisione, adesione e diffusione e, dall'altro, ne esige l'osservanza e l'applicazione da parte di ogni individuo che operi per conto di essa o che venga in contatto con la stessa. Il Codice di Condotta è dunque un insieme di principi e linea guida che sono pensate per ispirare le attività dell'ente ed orientare il comportamento non solo dei propri tesserati ma anche di tutti coloro con i quali l'associazione entra in contatto nel corso della sua attività, con l'obiettivo di far si che ad efficienza ed affidabilità si accompagni anche una condotta etica. I principi e le disposizioni del presente Codice di Condotta costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza, correttezza e lealtà che dovranno essere rispettate sia dai tesserati dell'Associazione e sia da chiunque entri in contatto con l'Associazione

### 6.1 Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

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

- mancata attuazione 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 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 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;
- 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 sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e la associazione, 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, 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 dalla associazione.

#### 6.1.1 Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Sezione, 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 seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni;
- sanzione in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione, ove prevista, e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto qui di seguito si forniscono dettagliatamente le azioni da intraprendere:

- incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure previste da questo modello di gestione e di controllo predisposto dall'associazione, il Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adotti, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
- incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che durante l'anno, commetta infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- incorre nel provvedimento disciplinare della sanzione, non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore che risulti recidivo, durante l'anno, nella commissione di infrazioni in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali;
- l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;

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 dalla associazione.

**6.1.2 Sanzioni nei confronti dei volontari**

Nei confronti dei volontari della associazione, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono esserecommisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per negligenza lieve;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto si rimanda al precedente paragrafo 6.1.1 "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".

### 6.1.3 Sanzioni nei confronti dei frequentatori a qualsiasi titolo

Quanto contenuto nei due paragrafi che precedono è riferibile, laddove concretamente applicabile, a tutti i frequentatori della struttura sportiva.

Resta inteso che i detti soggetti saranno soggetti alle sanzioni della sospensione temporanea o dell'allontanamento definitivo a seconda della gravità delle infrazioni commesso, senza possibilità di rimborso di quote eventualmente versate a qualsiasi titolo.

Ai fini del precedente punto si rimanda al precedente paragrafo 6.1.1 "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".

## 7. Principi e criteri di condotta generali

L' associazione nello svolgimento della propria attività si ispira ai principi etici di seguito enunciati, dei quali richiede l'osservanza da parte dei soggetti coinvolti in detta attività sportiva.

***Legalità***

Tutti i destinatari (tesserati o non) sono tenuti al rispetto del Codice di Condotta.

***Lealtà***

Tutte le attività, interne ed esterne, devono essere improntate alla massima lealtà ed integrità, operando un senso di responsabilità, in buona fede, stabilendo rapporti corretti.

***Trasparenza***

Tutte le azioni e le relazioni devono essere effettuate garantendo correttezza, completezza, accuratezza, uniformità e tempestività dell'informazione.

***Imparzialità***

Lo staff, nelle relazioni sia interne che esterne, evita qualsiasi forma di discriminazione basata su età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e sindacali e credenze religiose.

***Diligenza e professionalità***

Lo staff svolgerà diligentemente le proprie prestazioni professionali, operando nell'interesse dell'associazione e perseguendo obiettivi di efficacia ed efficienza. Ascolto del minore: garantisce al minore capace di discernimento il diritto di esprimere la propria opinione su ogni questione che lo interessa. Le opinioni del minore devono essere debitamente prese in considerazione tenendo in considerazione la sua età e il suo grado di maturità.

***Linguaggio***

Lo staff si impegna a promuovere un linguaggio rispettoso, inclusivo e non violento in tutti i contesti compresi quelli virtuali.

***Rispetto del benessere***

Lo staff si impegna a fare tutto ciò che è in suo potere per garantire il benessere del ragazzo minorenne nonché a garantire la protezione e le cure necessarie durante l'attività di ballo astenendosi da comportamenti che potrebbero ledere la sua dignità e la sua sfera personale e privata. Si impegna a segnalare a chi di competenza qualora una persona di minore età riveli un caso di maltrattamento, violenza e/o abuso o comunque altre circostanze che rilevano condizioni di disagio del minore.

***Riservatezza delle informazioni***

Nell'ambito dello svolgimento della propria attività, l'associazione assicura la riservatezza dei dati personali e delle informazioni riservate di cui viene in possesso. Le informazioni acquisite dall'associazione appartengono alla medesima e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione.

È obbligo di ogni destinatario assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

L'associazione si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti ed ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni esterne, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni. Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dall'associazione durante l'attività sportiva appartengono alla medesima e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del Presidente. Il Trattamento dei dati acquisiti deve avvenire nel rispetto della normativa vigente.

***Tutela della Privacy***

La privacy degli associati è tutelata nel rispetto della normativa di riferimento, anche attraverso standard operativi che specificano le informazioni ricevute e le relative modalità di trattamento e di conservazione. È esclusa ogni indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e la vita privata delle persone.

***Conflitti di interesse***

L'associazione è tenuta ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi e deve svolgere azioni nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico. Deve, inoltre astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni o da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

***Cultura della sicurezza e tutela della salute***

L'associazione si impegna a promuovere e diffondere la cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza della gestione dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili e preservando, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza di tutti gli associati.

Alleanza staff-genitori/esercenti la responsabilità genitoriale: lo staff si impegna a collaborare con i genitori/tutori o con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale che si basi sul rispetto della diversificazione dei ruoli e degli scopi educati.

**L’associazione con deliberazione del Consiglio Direttivo ha nominato Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni il sig. Urbini Omar**

Cesena 30/08/2024

La Presidente dell’Associazione
Licia Bussi