

SALSA ACADEMY S.S.D. A R.L.

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

“Salsa Academy S.S.D. A R.L.” (di seguito anche “Società”) è una società sportiva dilettantistica a responsabilità limitata (S.S.D. A R.L.) costituita ai sensi e per gli effetti del primo libro del codice civile e del Dlgs. n. 36/2021 e s.m.i., fondata su principi di democrazia e uguaglianza di tutti gli associati e senza fine di lucro, con sede legale in Marciano della Chiana (AR), via via Enrico Berlinguer n. 10, Frazione Cesa. La Società ha per oggetto l'esercizio in via stabile e principale, l'organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche, ivi compresa la formazione, la didattica, la preparazione e l'assistenza alle discipline del ballo e della danza sportiva, danze caraibiche, danze latino americane, danze standard e ballo da sala, tango argentino, danza classica, danza moderna, hip hop, breakdance, lindy hop, boogie woogie, baby dance, ginnastica dolce, ginnastica posturale, balli di gruppo, attività sportiva, ginnastica finalizzata alla salute ed al fitness, funzionale, step, gag, Reggaeton, Denbow; e di altre attività deliberate dall'organo amministrativo, nonché la promozione e l'organizzazione di gare, tornei ed ogni altra attività agonistica e non agonistica in genere ad essa collegata; Infine, potrà svolgere, previa delibera dell'organo amministrativo, attività diverse rispetto a quelle svolte in via stabile e principale, che abbiano carattere secondario e strumentale rispetto alle attività istituzionali, anche, e non solo, al fine di reperire i fondi necessari raggiungimento delle proprie finalità, ai sensi dello Statuto approvato in data 20.06.2024 dall'assemblea straordinaria dei soci.

L'attività sportiva praticata dalla Società è svolta a carattere dilettantistico ed è considerata tale dalla Federazione Italiana Danza Sportiva (F.I.D.S.).

La Società è affiliata all'Ente di Promozione Sportiva “Centro Sportivo Educativo Nazionale (CSEN)”. Nell'esecuzione della disciplina sportiva del ballo e della danza la Salsa Academy S.S.D. A R.L. segue i dettami ed i regolamenti della Federazione Italiana Danza Sportiva e dell'Ente di Promozione Sportiva a cui la Società come detto risulta affiliata.

➤ **Organi sociali da Statuto:**

- a) l'Assemblea;
- b) il Presidente;
- c) il Consiglio di Amministrazione;
- f) il Collegio dei revisori dei conti o il Sindaco revisore, ove istituiti.

MOCAS

SALSA ACADEMY S.S.D a.R.L.

➤ **Management:**

Consiglio di amministrazione (n. 2 amministratori) e uno staff tecnico composto da numero 8 (otto) elementi svolgenti l'attività di istruttori di danza nelle varie discipline sotto la veste di lavoratori sportivi ex art. 27 del D.lgs. n. 36/2021.

Gli amministratori svolgono anche loro attività didattica e di insegnamento della danza e del ballo.

➤ **Le Strutture sportive:**

Le attività sportive sono svolte in n. 2 sedi operative Marciano della Chiana (AR), via Enrico Berlinguer, 10, Frazione Cesa (anche sede legale) e in Castiglion Fiorentino (AR), via del Fergiolò n. 53/A – B. Le sedi operative sono costituite da una sala da ballo e dai locali spogliatogli/servizi.

➤ **WEB:**

La Società è titolare del sito web <https://www.salsa-academy.it/>.

*** ***** ***

IL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO (MOCAS)

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto ai sensi dell'art. 16 comma 2 Dlgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, nel rispetto dei "Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione" emanati dall'Osservatorio permanente del CONI e delle linee guida federali applicabili (Linee Guida FITP).

Ha l'obiettivo di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità, tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti i tesserati.

Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o a qualunque titolo alle attività della Società, ha validità quadriennale e dovrà essere aggiornato qualora si renda necessario recepire eventuali modifiche e integrazioni delle Linee Guida federali, dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, e/o raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

E' approvato dall'organo amministrativo della Società ed è pubblicato sulla homepage del sito web istituzionale nonché affisso nella sede associativa nonché comunicato al Garante federale per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, unitamente alla nomina del *Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni*.

Metodologia

L'attività preliminare di assunzione di informazioni sul contesto di riferimento ai fini della mappatura, dell'analisi e del trattamento del rischio inerente all'attività sportiva si è svolta secondo le seguenti fasi:

a) Raccolta e analisi della documentazione

In questa fase si è proceduto in via preliminare all'acquisizione di dati e informazioni attinenti il sistema organizzativo della Società ed in particolare: lo Statuto; l'organigramma; le deleghe, procure e regolamenti interni esistenti; il sistema sanzionatorio; la contrattualistica rilevante.

b) As is analysis

L'attività in questa fase è stata finalizzata ad analizzare, tramite interviste preliminari e questionari sottoposti ai responsabili della Società, la ripartizione delle competenze e la sussistenza di possibili rischi rilevanti in relazione alle previsioni di cui agli artt. 16 Dlgs. n. 39/2021 e 33 Dlgs. n. 36/2021.

c) Risk analysis

L'attività è consistita nell'individuazione delle aree a rischio attuata mediante l'analisi delle attività e dei processi decisionali, delle caratteristiche organizzative, dei controlli esistenti, idonei a presidiare il rischio individuato. È stata altresì considerata la conformità dell'operatività della Società con la legge, le linee guida di riferimento e lo Statuto.

d) Gap analysis

L'analisi è consistita nel confrontare la situazione di rischio con i requisiti cogenti previsti dalla normativa primaria e secondaria, al fine di individuare le carenze del sistema esistente e selezionare gli interventi idonei a prevenire o mitigare i rischi mappati.

e) Definizione di presidi per la prevenzione e/o mitigazione dei rischi.

L'attività è consistita nel verificare il sistema di regole (linee guida, procedure, limitazioni di poteri, sistemi di verifica e controllo) tendenzialmente dirette a prevenire o mitigare i rischi istituendo controlli e rendendo documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde risalire alla funzione ed alla motivazione che ha guidato la decisione.

f) Definizione del sistema sanzionatorio

L'attività è consistita nella introduzione di un sistema disciplinare (comunque conforme alla normativa lavoristica esistente nonché ai contratti collettivi di categoria) idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e nei Protocolli.

g) Redazione del MOCAS.

Diritti e doveri

1. A tutti i tesserati sono riconosciuti i diritti fondamentali:

MOCAS

SALSA ACADEMY S.S.D a.R.L.

- a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
 - alla tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettiva, relazionale o sportiva;
 - a che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo.
2. Coloro che prendono parte, a qualsiasi titolo e con qualsiasi funzione e/o ruolo, all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei tesserati.
 3. I tecnici, gli amministratori, i soci e tutti gli altri tesserati sono tenuti a conoscere il presente modello e il Codice di condotta adottato dalla società.

Prevenzione e gestione dei rischi - Comportamenti rilevanti

1. 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 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 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, degli atti o delle condotte di cui al presente modello, ometta 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 verso i 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.

2. I comportamenti rilevanti possono verificarsi in qualsiasi forma e modalità, in presenza e/o tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e blog.

Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

1. La Società nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui minori e sui tesserati in genere, nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi.
2. La nomina del Responsabile è attuata anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 33 comma 6 Dlgs. n. 36/2021.
3. Il Responsabile è scelto tra soggetti dotati di riconosciuta competenza e autorevolezza, dotati di autonomia e indipendenza rispetto all'organo gestorio della Società.
4. E' garantito l'accesso del Responsabile alle strutture sportive gestite dalla Società e alle informazioni detenute, anche mediante audizioni riservate e ispezioni senza preavviso.
5. Il Responsabile dovrà produrre una scheda annuale di valutazione delle misure di cui al presente Modello, da indirizzare al Consiglio Direttivo entro la fine di ogni esercizio sociale.
6. Il Responsabile dovrà partecipare ai seminari informativi organizzati dalle federazioni alla quale la Società è affiliato.

Compiti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

Il Responsabile viene a conoscenza di fatti e circostanze rilevanti ai fini del presente atto nelle seguenti modalità:

- conoscenza diretta, per avervi assistito personalmente;
- segnalazione ricevuta, anche in forma anonima, se dettagliata;
- acquisizione di informazioni attraverso dirigenti, allenatori, soci, volontari ed arbitri di gara;
- acquisizione di informazioni attraverso organi di stampa;
- conoscenza a seguito di ispezione;
- ricezione di segnalazione diretta dalla Federazione.

Il Responsabile, dopo aver acquisito l'informazione, dovrà:

- audire ogni soggetto anche non tesserato che ritenga utile ai fini del procedimento di verifica;
- richiedere relazioni o chiarimenti scritti a dirigenti, collaboratori, tecnici, soci e volontari della Società;
- acquisire e/o richiedere l'esibizione ad ogni tesserato di elementi utili al fascicolo;
- effettuare o richiedere ispezioni;

- confrontarsi se del caso con il personale sportivo-sanitario, per verificare la eventuale sussistenza di situazioni patologiche o di difficoltà psicologiche;
- compiere, in via diretto o delegata, ogni attività ritenuta utile al fascicolo del procedimento.

All'esito del procedimento o, ravvisata l'urgenza, anche in pendenza dello stesso, il Responsabile ha facoltà di:

- formulare raccomandazioni, anche provvisorie, nonché ogni altra raccomandazione, anche verso singoli affiliati e/o tesserati;
- formulare raccomandazioni per prevenire e/o evitare il ripetersi di tali condotte di molestie e discriminazioni;

Il Responsabile e gli eventuali consulenti / collaboratori coinvolti assumono l'onere di riservatezza in merito a quanto appreso nell'espletamento dei compiti affidati.

CERTIFICAZIONI PER I COLLABORATORI DELLA SOCIETÀ

1. La Società, prima di assegnare un incarico di qualsiasi tipo, dovrà procedere all'acquisizione del certificato penale del Casellario giudiziario. In caso di incarichi entrati in vigore prima dell'adozione del precedente documento, la Società procederà all'acquisizione delle suddette certificazioni per tutti i suoi incaricati.
2. Ogni collaboratore, dirigente, socio e volontario che svolge la propria attività per la Società a contatto con minori deve visionare e sottoscrivere 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, rispettandone ogni singola parte.

Uso degli spazi della Società

1. La Società deve sempre garantire l'accesso ai locali e agli spazi in propria gestione, durante gli allenamenti e le sessioni prova dei tesserati minorenni, a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati.
2. Presso le strutture in gestione o in uso alla Società devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.
3. Durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti/tecnici della Società.
4. 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 dell'amministratore e comunque solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettivo/relazionale.

5. In caso di necessità, fermo restando il tempestivo allertamento del servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito al personale medico o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara o, in loro assenza, 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).

Servizi igienici e spogliatoi

I servizi igienici/spogliatoi presenti nelle Strutture sportive sono accessibili a tutti gli utenti (sportivi) e offrono la garanzia che chiunque può usufruire di questi spazi in modo sicuro, riservato e dignitoso.

LA RIPARTIZIONE DELLE AREE DEGLI SPOGLIATOI

Gli spogliatoi dell'impianto sportivo: è prevista la possibilità per i fruitori dei servizi di una gestione turnata dello spogliatoio in funzione del genere di appartenenza. Di norma negli orari di allenamento lo spogliatoio è concesso ad uso esclusivo del sesso femminile.

Queste aree presentano altresì delle ripartizioni interne ove il fulcro dello spogliatoio è la zona armadietti, dotata di un disimpegno all'ingresso e di più disimpegni corrispondenti all'ingresso dei servizi igienici e della zona docce.

Trasferte

1. In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti, 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.
2. 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.

Tutela della privacy

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

2. I dati raccolti devono essere gestiti e trattati secondo le modalità descritte nel suddetto Regolamento e comunque solo sulla base della necessità di esecuzione del contratto di cui gli interessati sono parte, di adempimento di un obbligo legale o sulla base del consenso.
3. In particolare, le categorie particolari di dati personali di cui all'art. 9 del GDPR, (quali l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, 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.
4. La Società, 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 gara, ma non è consentita produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati.
5. La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dalla Società e contenente dati personali dei tesserati, fornitori od 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*, accesso o penetrazione abusiva dovrà essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare del trattamento dei dati personali e all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, qualora la violazione dei dati personali comporti un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche.
6. Tutte le persone autorizzate al trattamento dei dati personali devono essere 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 cui all'art. 9 GDPR.
7. Viene nominato un **Referente per la privacy**, al quale possono essere inviate le richieste di cancellazione, rettifica, integrazione, accesso ai dati personali e le segnalazioni di eventuali violazioni della sicurezza dei dati personali tramite l'indirizzo email: botteguccitiziana@gmail.com

Inclusività

1. La Società garantisce a tutti i propri tesserati e ai tesserati di altre associazioni e società sportive dilettantistiche pari diritti e opportunità, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

2. La Società si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, a garantire il diritto allo sport agli atleti con disabilità fisica o intellettivo-relazionale, integrando suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti tesserati per la Società e loro coetanei.
3. La Società si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la loro partecipazione alle attività della Società anche mediante sconti sulle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio.
4. La Società nomina un **Responsabile all'inclusione sportiva** al fine di favorire l'inclusività come descritto nei punti precedenti. Il Responsabile all'inclusione sportiva può essere contattato all'indirizzo email: botteguccitiziana@gmail.com

Segnalazione e gestione delle segnalazioni dei comportamenti lesivi

1. Eventuali presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati o di persone terze, nei confronti di altri tesserati, soprattutto se minorenni, dovranno essere tempestivamente segnalati al **Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni** tramite comunicazione orale o via posta elettronica riservata all'indirizzo email: botteguccitiziana@gmail.com
2. E' garantita, da parte del Responsabile, la riservatezza dell'intero processo di gestione delle segnalazioni a garanzia del segnalante e del segnalato.
3. Qualora ritenuto necessario, dovrà essere inviata apposita segnalazione al Garante federale per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Officer all'indirizzo email: botteguccitiziana@gmail.com
4. In caso di gravi comportamenti lesivi, la Società dovrà notificare nelle forme prevista dalla legge i fatti emersi alle competenti Forze dell'ordine.
5. La Società dovrà sempre garantire l'adozione di apposite misure che prevenano 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*.

Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

MOCAS

SALSA ACADEMY S.S.D a.R.L.

1. 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);
 - violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e/o della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la 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 della 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.
2. Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e della 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, 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.
3. Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

1. I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta) sono definiti illeciti disciplinari.

2. Nei confronti dei collaboratori percettori di compenso, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:
- richiamo verbale per mancanze lievi;
 - ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
 - multa in misura non eccedente l'importo del valore equivalente a 5 ore del compenso;
 - sospensione del corrispettivo e dal servizio per un massimo di giorni 15;
 - risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio della Società, radiazione dello stesso.
3. Ai fini del precedente punto:
- incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure della Società, le prescrizioni del Codice di condotta o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
 - incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure della Società, le prescrizioni del Codice di condotta o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
 - incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:
 - l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
 - l'esecuzione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di condotta;
 - la violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;

- la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive);
- incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta e/o violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;
- incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Sanzioni nei confronti dei volontari

1. Nei confronti dei volontari della Società, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:
 - richiamo verbale per mancanze lievi;
 - ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
 - allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
 - allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
 - rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio della Società, radiazione dello stesso.
2. Ai fini del precedente punto si rimanda al punto 3 della sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".

Obblighi informativi e altre misure

1. La Società è tenuta a pubblicare il presente modello e il nominativo del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sulla homepage del sito istituzionale.
2. Al momento dell'adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, la Società deve darne comunicazione via posta elettronica a tutti i propri tesserati, associati e volontari.
3. La Società deve informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del presente modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.
4. La Società deve dare 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 Officer* della federazione sportiva di competenza, nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente.
5. La Società deve dare diffusione presso i propri tesserati di idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele.
6. La Società deve prevedere adeguate misure per la diffusione di materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione e/o alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.
7. La Società deve prevedere un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive.
8. La Società deve dare comunicazione ai tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti di ogni altra politica di *safeguarding* adottata dalle federazioni sportive alla quale è affiliata.

Rinvio

La Società richiama il sistema sanzionatorio adottato dal Regolamento (F.I.D.S.) e CSEN applicabile 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.

Siti utili

- ✓ battiamoilsilenzio.gov.it, sito del tavolo tecnico per la co-costruzione e la promozione di una policy per la tutela delle giovani atlete e dei giovani atleti istituito dal Dipartimento per lo sport.

MOCAS

SALSA ACADEMY S.S.D a.R.L.

- ✓ savethechildren.it, pagina del sito di Save the Children relativa agli abusi nello sport e minori: buone pratiche per prevenirli.
- ✓ sportesalute.eu, pagina dedicata all'inclusione sportiva sul sito di Sport e Salute.

Documenti allegati:

- **Tabella riepilogativa degli illeciti;**
- **Modulo di segnalazione.**

CODICE DI CONDOTTA A TUTELA DEI MINORI E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE

I destinatari del presente Codice di condotta sono gli allenatori, gli amministratori, i collaboratori a qualsiasi titolo, livello e qualifica.

I soggetti sopra indicati sono responsabili della crescita dei giovani atleti nonché della creazione di un ambiente positivo, sicuro e stimolante per la pratica sportiva. A tal fine, sono chiamati a dare il buon esempio e ad essere un modello per gli atleti affiliati alla Società.

Tutti i soggetti sopra indicati, che hanno un contatto diretto con gli atleti minori, sono obbligati a rispettare il Codice di condotta, che accettano integralmente dopo averne preso visione.

Ogni presunta violazione del Codice di condotta deve essere segnalata e verificata secondo quanto stabilito dal Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva. Le misure e le sanzioni poste in essere potranno andare dall'ammonizione verbale fino alla sospensione e alla cessazione della collaborazione.

Tutti i soggetti destinatari del presente Codice di condotta si impegnano a:

- rispettare e tutelare i diritti, la dignità e il valore di tutti gli atleti coinvolti, indipendentemente dalla loro età, razza, colore della pelle, origine etnica, nazionale o sociale, sesso, disabilità, lingua, religione, opinione politica, stato sociale, orientamento sessuale.
- attenersi alle regole in tutte le fasi delle attività;
- incoraggiare e promuovere il fair play, la disciplina, la correttezza, il rispetto degli avversari e lo spirito di squadra dentro e fuori dal campo;
- non assumere o tollerare comportamenti o linguaggi offensivi nei confronti di 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 illeciti 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 sul campo, promuovendo la cultura del lavoro e del divertimento;

- educare al rispetto, all'impegno e alla collaborazione;
- aggiornarsi costantemente sulle conoscenze necessarie per adempiere al meglio alle mansioni assegnate e sul tema della tutela dei minori;
- rispettare il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e valorizzare il benessere, la sicurezza e il divertimento di tutti gli atleti;
- combattere e prevenire qualsiasi forma di bullismo tra i minori;
- ascoltare i bisogni, le richieste, le preoccupazioni di tutti gli atleti;
- non umiliare o sminuire gli atleti o i loro sforzi durante una partita o una sessione di allenamento;
- 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 impegnarsi in relazioni sessuali con atleti di età inferiore ai 18 anni e non fare commenti sessualmente allusivi mostrando un comportamento sempre rispettoso e discreto;
- non avere relazioni con minori che possano essere in qualche modo considerate di sfruttamento, maltrattamento o abuso;
- non consentire giochi, frasi, atteggiamenti sessualmente provocatori o inappropriati;
- garantire che tutte le attività siano adatte alle capacità, all'età, alla maturità fisica ed emotiva, all'esperienza e all'abilità degli atleti;
- lavorare insieme agli altri componenti dello staff per tutelare e promuovere gli interessi e il benessere di ogni atleta;
- non compiere mai abusi fisici e non infliggere punizioni o castighi che possano essere ricondotti ad un abuso fisico;
- intessere relazioni proficue con i genitori degli atleti al fine di fare squadra per la crescita e la tutela dei giovani atleti;
- accertarsi sempre che i minori siano adeguatamente sorvegliati e che le gare e le attività in trasferta siano sicure;
- garantire che la salute, la sicurezza e il benessere degli atleti costituiscano obiettivo primario rispetto al successo sportivo;
- organizzare il lavoro, le partite, il luogo di lavoro e le attività in trasferta in modo tale da minimizzare i rischi;

- rispettare la privacy dei minori anche attraverso la sorveglianza dei luoghi sensibili;
- garantire che qualsiasi trattamento di assistenza sanitaria (ad es. visita medica, assistenza post infortunio, trattamento fisioterapico), si svolga sempre con la presenza di un soggetto terzo (altro atleta, adulto);
- evitare di passare del tempo da soli con i minori lontano da altri soggetti;
- non lasciare che i minori rimangano senza adeguata supervisione nel corso delle attività e, al termine delle stesse, accertarsi che lascino l'impianto sportivo accompagnati da un proprio genitore o da una persona autorizzata, qualora i minori non siano stati preventivamente autorizzati a lasciare l'impianto autonomamente e senza la presenza di un adulto. Ogni autorizzazione deve essere debitamente sottoscritta dai soggetti esercenti la responsabilità genitoriale sull'atleta minore;
- non utilizzare i social media in maniera inappropriata, non coinvolgere i minori nelle conversazioni private sui social media e non pubblicare commenti o condividere immagini che potrebbero compromettere il loro benessere o causare loro danni;
- non acquisire, detenere e pubblicare fotografie o divulgare altre informazioni sui minori o sulle loro famiglie su qualsiasi supporto cartaceo ovvero digitale (es. social media personali o del club/organizzazione, siti web, strumenti di comunicazione online personali, ecc.) in assenza della relativa liberatoria sottoscritta dai genitori o dai tutori al fine di poter conservare e/o utilizzare tale materiale prodotto;
- 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.