

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Il presente Modello Organizzativo e di Controllo dell'attività sportiva (di seguito, il "Modello") è redatto dalla Let's Dance S.S.D.aR.L. a Capitale Ridotto (di seguito, anche la "Società" ovvero "Let's Dance") come previsto dai commi 1 e 2 dell'art. 16 d.lgs. 39/2021, nonché in base alle Linee Guida pubblicate sul sito di ASI, riconosciuta dal CONI (www.asinazionale.it).

Il presente Modello si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della Let's Dance, indipendentemente dalla disciplina sportiva praticata, nonché dalla funzione o dal titolo di cui sopra.

Tale Modello ha validità quadriennale dalla data di approvazione e sarà aggiornato ogni qual volta ciò si renda necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e/o integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding .

L'obiettivo del presente Modello è quello di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che garantiscano la dignità, il rispetto, l'uguaglianza e l'equità dei diritti di tutti gli allievi e le allieve, tesserati e non, in particolare dei minori di età (di seguito anche gli "Iscritti"), e che valorizzino le diversità, tutelando al contempo l'integrità fisica, psicologica e morale di tutti gli Iscritti.

Il presente Modello è pubblicato sulla Homepage del sito della Società (www.scuolaletsdance.it) ed è affisso nella sede della medesima, in via Tommaso Gulli n. 45, Milano (entrata da Via Gian Pietro Puricelli n. 20, Milano), nonché comunicato al Safeguarding Officer, nominato presso l'ASI, insieme al nominativo e ai contatti del soggetto nominato quale Responsabile Safeguarding contro abusi, violenze e discriminazioni presso la Società.

Il presente Modello integra e non sostituisce il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie emanato dall'ASI, cui la Let's Dance è affiliata.

SOMMARIO

Articolo 1 – Diritti e doveri degli Iscritti e del personale della Società	3
Articolo 2 – Prevenzione e gestione dei rischi	3
Articolo 3 – Responsabile <i>Safeguarding</i> contro abusi, violenze e discriminazioni...	5
Articolo 4 – Politiche di prevenzione	6
(A)Verifica del casellario giudiziario e dei carichi pendenti	6
(B)Uso degli spazi della Società	6
(C)Allenamenti	7
(D)Saggi e spettacoli	7
Articolo 5 - Tutela della privacy	8
Articolo 6 – Inclusività	8
Articolo 7 – Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni	9
(A)Modalità di presentazione delle segnalazioni	9
(B)Gestione delle Segnalazioni da parte del Responsabile	9
Articolo 8 – Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori.....	10
(A)Sanzioni nei confronti dei collaboratori a titolo oneroso	11
(B)Sanzioni nei confronti dei collaboratori a titolo gratuito.....	12
(C)Sanzioni nei confronti di chiunque frequenti la Società a qualsiasi titolo.....	13
Articolo 9 – Obblighi formativi, informativi e altre misure.....	13

Articolo 1 – Diritti e doveri degli Iscritti e del personale della Società

A tutti gli Iscritti sono riconosciuti i seguenti diritti fondamentali:

- a. il diritto a un trattamento rispettoso della dignità e della persona umana nell'ambito di ogni rapporto, circostanza e/o contesto, che sia generato per motivi attinenti alla Società e che coinvolga le insegnanti e/o i collaboratori, anche a titolo gratuito, e/o gli Iscritti stessi;
- b. il diritto alla tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza e ogni altra condizione di discriminazione, derivante da ragioni relative a etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, sesso, lingua, opinione politica, religione, condizione e/o capacità patrimoniale, familiare, fisica, intellettuale, relazionale e/o attinente agli sport praticati nel contesto della Società, nonché da qualsiasi altro genere di discriminazione previsto dal d. lgs. 198/2006;
- c. il diritto alla tutela della propria salute e del proprio benessere psico-fisico come valori e fattori prevalenti rispetto a ogni valutazione derivante dai risultati ottenuti a livello sportivo.

Coloro che prendono parte, a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo, all'attività sportiva, in forma diretta o indiretta, compresi tutti gli insegnanti e i collaboratori, anche a titolo meramente gratuito, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni di cui al presente Modello a tutela dei diritti degli Iscritti indicati all'Articolo 1 comma 1 di cui sopra, nonché a rispettare i principi fondamentali di non discriminazione e non violenza nell'ambito di spettacoli, saggi, allenamenti, momenti di condivisione di spazi comuni come gli spogliatoi e, in generale, nei rapporti con gli Iscritti, gli insegnanti e i collaboratori, anche a titolo meramente gratuito, nonché tutto lo staff della propria e delle altre associazioni con cui vengono in contatto per qualsiasi motivo.

Gli Iscritti, tutti gli insegnanti e i collaboratori, anche a titolo meramente gratuito, nonché tutto lo staff sono tenuti a conoscere il presente Modello, il Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza e di ogni altra condizione di discriminazione, nonché il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie emanato dall'ASI, cui la Let's Dance aderisce.

Articolo 2 – Prevenzione e gestione dei rischi

Ai fini degli obiettivi posti dal presente Modello e dalla normativa attualmente vigente in materia di *Safeguarding*, nonché dalle sue eventuali e successive modifiche, costituiscono comportamenti rilevanti (di seguito i "Comportamenti Rilevanti):

- (i) l'abuso psicologico, inteso come qualunque atto e/o trattamento che possa incidere, in qualsiasi modo, sulla identità personale, dignità e autostima degli Iscritti ovvero che sia tale da intimidire, turbare o alterare la serenità e il benessere psico-fisico degli Iscritti, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la mancanza di rispetto, l'aggressione verbale, la minaccia, il confinamento, la sopraffazione, l'isolamento;
- (ii) l'abuso fisico, inteso come qualunque condotta consumata, tentata e/o minacciata che sia in grado, concretamente o anche solo potenzialmente, di procurare agli Iscritti, direttamente o indirettamente, un danno alla salute e/o all'integrità psico-fisica di qualsiasi genere, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, percosse di ogni genere, pugni, soffocamenti, schiaffi, calci o lancio

- di oggetti. L'abuso fisico può anche consistere nell'indurre gli Iscritti a svolgere un'attività fisica eccessiva e/o inappropriata ovvero a forzare Iscritti ammalati, infortunati o comunque doloranti ad allenarsi o, ancora, a consumare sostanze alcoliche e/o stupefacenti, comunque vietate dalle norme vigenti, inclusa la normativa in materia di doping, anche al fine di migliorare la performance sportiva;
- (iii) la molestia sessuale, intesa come qualunque atto e/o comportamento non desiderato e/o non gradito di natura sessuale, posto in essere nei confronti degli Iscritti, sia esso verbale, non verbale e/o fisico, che comporti fastidio e/o qualsiasi genere di disturbo al benessere psico-fisico degli Iscritti stessi. La molestia sessuale può anche consistere nel rivolgere osservazioni e/o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste non desiderate e/o non gradite aventi connotazione sessuale ovvero nell'effettuare telefonate e/o nell'inoltrare messaggi, lettere o nell'intrattenere ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante e/o umiliante, nei confronti degli Iscritti;
 - (iv) l'abuso sessuale, inteso come qualsiasi atto e/o comportamento avente connotazione sessuale, senza contatto o con contatto, non desiderato e/o non gradito ovvero il cui consenso è estorto, manipolato, non dato o negato. L'abuso sessuale può consistere anche nel costringere gli Iscritti a porre in essere condotte sessuali non appropriate e/o non desiderate e/o nell'osservare gli Iscritti in condizioni e contesti non appropriati;
 - (v) la negligenza, intesa come il mancato intervento di un insegnante e/o di un collaboratore, anche a titolo meramente gratuito, e/o di un Iscritto, nonché di un membro dello staff, anche alla luce dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi e/o comportamento e/o atti di cui al presente Modello, ometta di intervenire, cagionando un danno ovvero permettendo che sia cagionato un danno da altri o comunque creando un pericolo imminente di possibile danno. La negligenza può consistere anche nel persistente e sistematico disinteressarsi e/o trascurare i bisogni fisici e/o psicologici degli Iscritti;
 - (vi) l'incuria, intesa come la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali, manifestate a livello fisico, psicologico, educativo e emotivo dagli Iscritti;
 - (vii) l'abuso di matrice religiosa, inteso come l'impedimento, il condizionamento e/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 e/o all'ordine pubblico;
 - (viii) il bullismo e il cyberbullismo, intesi come qualsiasi atto e/o 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 Iscritti con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sugli Iscritti stessi. Un atto di bullismo e/o cyberbullismo può anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione, isolati o ripetuti nel tempo, idonei a intimidire e/o turbare gli Iscritti e tali da determinare una generale condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione e/o isolamento, tra cui, a

titolo esemplificativo e non esaustivo, umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce e/o insulti verbali, anche riguardanti la performance sportiva, diffusione di notizie infondate o comunque riguardanti la sfera personale degli Iscritti, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dagli Iscritti, vittime di tali comportamenti;

- (ix) i comportamenti discriminatori in genere, intesi come qualsiasi atto e/o comportamento finalizzato a discriminare gli Iscritti in base anche a uno solo dei motivi di cui all'Articolo 1 comma 1 lettera b) di cui sopra.

I Comportamenti Rilevanti possono verificarsi in qualsiasi forma e con qualsiasi modalità, di persona e/o tramite mezzi informatici, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, internet, social network, messaggi, e-mail, chiamate, blog.

Articolo 3 – Responsabile *Safeguarding* contro abusi, violenze e discriminazioni

La Società nomina un Responsabile *Safeguarding* contro abusi, violenze e discriminazioni (di seguito il "Responsabile"), con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e/o discriminazione nei confronti degli Iscritti, nonché di garantire la protezione dell'integrità psico-fisica degli Iscritti.

Il Responsabile sarà un soggetto possibilmente autonomo e indipendente dalle cariche sociali e dai rapporti con gli insegnanti e i collaboratori, anche a titolo meramente gratuito, nonché con tutto lo staff (di seguito anche il "Personale"), posto che non è vietata la nomina di un insegnante interno alla Società.

Il Responsabile sarà selezionato, ove possibile, tra i soggetti che hanno esperienza nel settore sportivo di riferimento, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate. Egli dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai seminari formativi organizzati dall'ASI, cui la Let's Dance è affiliata.

Qualora il Responsabile non possa essere individuato in soggetti esterni alla Società, l'incarico sarà comunque affidato a figura apicale dell'organigramma associativo.

Prima della nomina del Responsabile, è necessario acquisire il certificato del casellario giudiziale. È causa di ineleggibilità alla carica di Responsabile l'aver subito una condanna penale, anche non definitiva, per reati dolosi di qualsiasi genere.

La nomina del Responsabile sarà resa immediatamente pubblica tramite affissione di specifico avviso presso la sede della Società, in un luogo ben visibile a tutti gli Iscritti e il Personale, sarà pubblicata sulla Homepage del sito della Società (www.scuolaletsdance.it) e sarà tempestivamente comunicata al *Safeguarding Officer* presso l'ASI.

Il Responsabile avrà, all'interno della Società, i seguenti doveri:

- (i) vigilare relativamente all'adozione e all'aggiornamento del presente Modello e del Codice di condotta;
- (ii) raccogliere e ricevere eventuali segnalazioni di Comportamenti Rilevanti ai sensi del presente Modello e della normativa in materia di *Safeguarding* ;
- (iii) vigilare relativamente alla corretta applicazione e al rispetto del presente Modello e del Codice di Condotta da parte di tutti gli Iscritti e del Personale, anche mediante ispezioni durante le lezioni e/o le sessioni di allenamento;
- (iv) sensibilizzare gli Iscritti e il Personale sulle questioni relative al *Safeguarding*;
- (v) collaborare con le autorità competenti, se necessario, a seguito di segnalazioni di Comportamenti Rilevanti;

- (vi) definire e pubblicizzare in modo chiaro e preciso i canali di comunicazione tramite i quali gli Iscritti e il Personale possono mettersi in contatto con il Responsabile stesso per segnalare Comportamenti Rilevanti;
- (vii) stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute;
- (viii) garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti le segnalazioni di Comportamenti Rilevanti, trattando le informazioni sensibili ai sensi del Reg. UE n. 2016/679 (di seguito “GDPR”) in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.

L'Amministratrice Unica potrà e dovrà sospendere e/o rimuovere il Responsabile in caso di mancanza dei requisiti di cui al presente Articolo 3 ovvero in caso di violazione del presente Modello o, più in generale, della normativa in materia di *Safeguarding* oppure in caso di reiterati inadempimenti degli obblighi connessi all'incarico ed elencati nel presente Articolo 3.

Il Responsabile nominato dura in carica per 4 (quattro) anni e può essere rinominato.

Articolo 4 – Politiche di prevenzione

Ai fini di prevenire i Comportamenti Rilevanti, la Società adotta le seguenti *policy*.

(A)Verifica del casellario giudiziario e dei carichi pendenti

Ogni membro del Personale che entri in contatto con gli Iscritti, soprattutto se minori di età, deve presentare al Responsabile il proprio casellario giudiziario e il certificato dei carichi pendenti, con particolare riferimento al certificato antipedofilia, entro 30 giorni dall'adozione del presente Modello.

Qualora la documentazione di cui al periodo precedente non dovesse essere tempestivamente prodotta, sarà inviato un richiamo scritto al membro del Personale e, se tale richiamo sarà disatteso, entro 15 giorni dall'invio dello stesso si procederà alla interruzione immediata di qualsiasi rapporto con il soggetto inadempiente.

Successivamente alla adozione del presente Modello, per i nuovi rapporti di collaborazione, anche a titolo meramente gratuito, ogni nuovo membro del Personale che entri in contatto con gli Iscritti, soprattutto se minori di età, dovrà presentare le suddette certificazioni al Responsabile e all'Amministratore Unico della Società. La mancata presentazione delle suddette certificazioni ovvero la presentazione di certificazioni non idonee impedirà l'avvio di qualsivoglia rapporto collaborativo.

Il presente Articolo 4 lettera (A) si applica anche ai soggetti, cui dovessero essere ceduti, a qualsiasi titolo, spazi all'interno della struttura della Società per periodi superiori a 30 giorni.

(B)Uso degli spazi della Società

Presso gli spazi in gestione o in uso alla Società devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione che crei un rischio relativo ai Comportamenti Rilevanti. In particolare, per quanto gli spazi lo consentano, devono essere predisposti spogliatoi e servizi igienici, costantemente divisi ovvero in cui ci si alterni sulla base di turni, tra Personale e Iscritti. Inoltre, per quanto gli spazi lo consentano, devono essere previsti spogliatoi e servizi igienici, costantemente divisi a seconda del genere ovvero in cui ci si alterni sulla base di turni o comunque idonee misure atte a impedire che si creino situazioni di disagio, da cui potrebbero generarsi dei Comportamenti Rilevanti.

Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso alla Società durante le lezioni e le sessioni di allenamento o di prova degli Iscritti, che siano minori di età, a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale e/o ai soggetti cui è affidata la cura degli Iscritti ovvero a soggetti a ciò delegati, senza che ciò possa interferire con il regolare svolgimento delle attività sportive.

Durante le sessioni di allenamento o di prova, le lezioni, gli spettacoli o i saggi, è fatto divieto al Personale e, in generale, a tutti i soggetti diversi dagli Iscritti di accedere agli spogliatoi e ai bagni riservati ai soli Iscritti, salvo i casi in cui gli Iscritti necessitino di assistenza e/o di aiuto e/o i casi in cui sia necessario prestare soccorso agli Iscritti per urgenza data da motivi di salute, nonché salva la deroga di cui al comma successivo.

Durante le sessioni di allenamento o di prova, le lezioni, gli spettacoli o i saggi, non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni e/o genitori e/o accompagnatori, se non previa autorizzazione, anche orale, da parte di un membro del Personale e, comunque, solo per eventuale assistenza agli Iscritti che ne abbiano bisogno in quanto minori di età e/o aventi una disabilità motoria o intellettiva o relazionale.

In caso di necessità, ferma restando la tempestiva richiesta di intervento del servizio di pronto soccorso sanitario ove necessario, l'accesso agli strumenti medici e di immediata medicazione, presenti negli spazi della Società, è consentito solo ai membri del Personale, esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso degli Iscritti infortunati. L'intervento di primo soccorso dovrà essere effettuato alla presenza di almeno un altro soggetto, Iscritto o membro del Personale.

(C) Allenamenti

È fatto divieto ai membri del Personale di svolgere allenamenti e/o lezioni individuali o al di fuori dei giorni e degli orari previsti per gli allenamenti e/o le lezioni collettive. Laddove la lezione individuale sia necessaria per la preparazione dell'Iscritto, essa si dovrà svolgere in presenza di almeno due insegnanti e, se si tratta di Iscritti minori di età, anche alla presenza di almeno un soggetto esercente la potestà genitoriale ovvero previa autorizzazione di un soggetto esercente la potestà genitoriale o di chi ne fa le veci.

(D) Saggi e spettacoli

In caso saggi e spettacoli presso teatri e luoghi diversi dagli spazi della Società, gli Iscritti dovranno avere, ove possibile, spazi, bagni e spogliatoi, suddivisi per genere, diversi da quelli assegnati ai membri del Personale, salvo il caso di stretta parentela tra l'Iscritto e il membro del Personale.

Qualora non fosse possibile suddividere gli spazi per gli Iscritti di genere differente e tra Iscritti e Personale, ogni Iscritto o, in caso di minori di età, entrambi i genitori o chi ne fa le veci dovranno rilasciare espressa autorizzazione scritta per la partecipazione ai saggi e agli spettacoli in questione.

Durante saggi e spettacoli presso teatri e luoghi diversi dagli spazi della Società, i membri del Personale hanno il dovere di vigilare sugli Iscritti, soprattutto se minori di età, al fine di garantire l'integrità psico-fisica degli stessi ed evitare che si verifichi qualsiasi Comportamento Rilevante.

Per l'adesione a saggi e spettacoli presso teatri e luoghi diversi dagli spazi della Società, sarà sempre necessaria, alternativamente, la presenza di almeno un soggetto esercente la potestà genitoriale o una espressa autorizzazione scritta rilasciata da entrambi i soggetti esercenti la potestà genitoriale o da chi ne fa le veci.

Articolo 5 - Tutela della privacy

A tutti gli Iscritti o, se minori di età, agli esercenti la responsabilità genitoriale, nonché a ogni membro del Personale della Società, all'atto dell'iscrizione e comunque ogni qualvolta sia effettuata una raccolta di dati personali, deve essere sottoposta l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 GDPR.

I dati raccolti devono essere gestiti e trattati secondo le modalità descritte nel GDPR e comunque solo sulla base delle finalità volte all'esecuzione del contratto di cui i soggetti coinvolti sono parte ovvero al fine di adempiere a un obbligo legale o sulla base del consenso espressamente fornito. Le categorie particolari di dati personali di cui all'art. 9 GDPR possono essere trattate solo previo libero ed esplicito consenso rilasciato dall'interessato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e/o di regolamenti.

La Società, previo specifico consenso scritto rilasciato all'atto dell'iscrizione dagli Iscritti o, se minori di età, dai soggetti esercenti la potestà genitoriale o da chi ne fa le veci, può pubblicare, sui propri canali di comunicazione, fotografie e/o video e/o registrazioni audiovideo di qualsiasi genere che ritraggano gli Iscritti e siano state registrate durante le sessioni di allenamento o di prova, le lezioni, gli spettacoli o i saggi, rimanendo esclusa e non consentita la riproduzione e la pubblicazione di fotografie e/o video e/o registrazioni audiovideo di qualsiasi genere che possano causare situazioni di imbarazzo o di pericolo per gli Iscritti.

La documentazione, in formato cartaceo e/o digitale, raccolta dalla Società e contenente dati personali degli Iscritti o dei membri del Personale, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati. In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione o *data breach* di qualsiasi genere, deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al Titolare del trattamento dei dati personali. Deve inoltre essere data tempestiva comunicazione anche al Garante per la protezione dei dati personali, se la violazione di tali dati personali comporta un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche.

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 Iscritti, soprattutto di quelli rientranti nella categoria di dato particolare ai sensi dell'art. 9 GDPR.

Articolo 6 – Inclusività

La Società garantisce a tutti gli Iscritti pari diritti e opportunità, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione e/o capacità patrimoniale, familiare, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva.

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 intellettuale-relazionale, integrando suddetti atleti, anche iscritti presso altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di Iscritti alla Società, che siano loro coetanei.

La Società si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la partecipazione di suddetti atleti alle attività

della Società anche mediante sconti delle quote di iscrizione e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.

Articolo 7 – Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni

(A) Modalità di presentazione delle segnalazioni

In caso di presunti Comportamenti Rilevanti, posti in essere da parte di Iscritti o membri del Personale, nei confronti degli Iscritti, soprattutto se minori di età, tali Comportamenti Rilevanti dovranno essere tempestivamente segnalati al Responsabile tramite comunicazione, che può avvenire verbalmente, di persona, o via posta elettronica all'indirizzo e-mail, pubblicato sulla Homepage del sito della Società (www.scuolaletsdance.it), o mediante colloquio telefonico chiamando il numero di telefono appositamente dedicato, pubblicato anch'esso sulla Homepage del sito della Società (www.scuolaletsdance.it), (di seguito la "Segnalazione"). L'accesso alla casella di posta elettronica di cui sopra e al dispositivo telefonico cui si riferisce il suddetto numero sarà consentito esclusivamente al Responsabile.

L'indirizzo e-mail e il numero di telefono di cui sopra saranno portati a conoscenza di tutti gli Iscritti mediante pubblicazione sulla Homepage del sito della Società (www.scuolaletsdance.it) e sui social network della stessa, tramite affissione presso la sede della Let's Dance in luogo ben visibile a chi vi acceda e mediante espressa indicazione nel verbale di consegna del presente Modello e del Codice di Condotta, la cui copia viene rilasciata a ogni Iscritto o, se minore di età, ai soggetti esercenti la responsabilità genitoriale o al soggetto delegato dai genitori o da chi ne fa le veci.

La Società garantisce l'adozione di apposite misure idonee a prevenire qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria degli Iscritti che abbiano posto in essere una delle seguenti condotte e, in particolare, che abbiano, in buona fede:

- (i) presentato una Segnalazione e/o una querela alle forze dell'ordine inerente a fatti avvenuti all'interno della Società;
- (ii) manifestato l'intenzione di presentare una Segnalazione e/o una querela alle forze dell'ordine inerente a fatti avvenuti all'interno della Società;
- (iii) assistito o sostenuto un altro Iscritto nel presentare una Segnalazione e/o una querela alle forze dell'ordine inerente a fatti avvenuti all'interno della Società;
- (iv) reso testimonianza in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni inerenti a fatti avvenuti all'interno della Società;
- (v) intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa alle politiche di *Safeguarding* e inerente a fatti avvenuti all'interno della Società.

(B) Gestione delle Segnalazioni da parte del Responsabile

Quando il Responsabile riceve una Segnalazione, deve valutare le circostanze del caso concreto ed eventualmente adottare i provvedimenti ritenuti più opportuni. Successivamente il Responsabile deve redigere l'apposito modulo, denominato "Modulo di Segnalazione", pubblicato sulla Homepage del sito della Società (www.scuolaletsdance.it), nonché affisso presso la sede della Let's Dance in luogo ben visibile a chi vi acceda. Nello svolgere i doveri derivanti dalla carica conferitagli, il Responsabile è obbligato a mantenere la riservatezza relativamente all'identità e ai dati personali sia del soggetto segnalante sia della presunta vittima delle condotte oggetto della Segnalazione.

In caso di Segnalazione che coinvolga un minore di età quale presunta vittima di un Comportamento Rilevante, i soggetti esercenti la responsabilità genitoriale o il tutore legale del minore di età o chi ne fa le veci devono essere informati dal Responsabile, a meno che ciò non sia considerato un rischio per la sicurezza del minore di età.

Dopo aver redatto il "Modulo di Segnalazione", di cui al presente Articolo 7 lettera (B) comma 1, il suddetto modulo deve essere sottoscritto dal Responsabile e inviato al *Safeguarding Officer*, nominato presso l'ASI, all'indirizzo e-mail dedicato e indicato dall'ASI, cui la Let's Dance è affiliata.

Solo ed esclusivamente in caso di Segnalazioni concernenti condotte connotate da particolare gravità e di possibile rilievo penale, il Responsabile informa l'Amministratore Unico della Società, che notifica i fatti oggetto della Segnalazione alle forze dell'ordine competenti.

Articolo 8 – Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

I Comportamenti Rilevanti descritti nella Segnalazione, che possono essere oggetto di sanzione ai sensi del presente Articolo 8, sono costituiti da qualsiasi atto e/o comportamento che violi le prescrizioni del presente Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante, come, a mero titolo esemplificativo, il Codice di Condotta e la normativa in materia di *Safeguarding*, tra cui possono rientrare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- (i) la mancata attuazione colposa delle misure e degli adempimenti previsti dal presente Modello e dalla documentazione integrativa di cui sopra;
- (ii) la violazione dolosa delle misure indicate nel presente Modello e nella documentazione integrativa di cui sopra, tale da essere preordinata in modo inequivoco a commettere un reato e da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore della violazione e la Società;
- (iii) la violazione, con dolo o colpa grave, delle misure poste a tutela del segnalante e della presunta vittima delle condotte oggetto della Segnalazione;
- (iv) l'invio, con dolo o colpa grave, di Segnalazioni che si rivelino infondate;
- (v) la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società;
- (vi) la violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, e formazione, nonché di diffusione del presente Modello nei confronti degli Iscritti;
- (vii) il compimento di atti di ritorsione o di carattere discriminatorio, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione;
- (viii) la mancata applicazione del sistema disciplinare di cui al presente Articolo 8.

Le sanzioni 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 rivestito e della responsabilità affidata all'autore della violazione all'interno della Società. Le sanzioni comminabili sono diversificate anche tenendo conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dolo dell'autore della violazione, dell'eventuale recidiva, della gravità del pericolo e/o dell'eventuale danno cagionato, della presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, nonché dell'eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso alla determinazione della violazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il caso concreto.

Il sistema sanzionatorio di cui al presente Articolo 8 deve essere portato a conoscenza di tutti gli Iscritti e dei membri del Personale mediante i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

(A) Sanzioni nei confronti dei collaboratori a titolo oneroso

I Comportamenti Rilevanti, tenuti dai collaboratori a titolo oneroso, in violazione delle disposizioni del presente Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante, come, a mero titolo esemplificativo, il Codice di Condotta e la normativa in materia di *Safeguarding*, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società, sono definiti illeciti disciplinari (di seguito anche “Illecito” o “Illeciti”).

Nei confronti dei collaboratori a titolo oneroso possono essere comminate le seguenti sanzioni disciplinari, che devono essere commisurate alla natura e gravità dell’Illecito commesso:

- (i) richiamo verbale per Illeciti di lieve gravità;
- (ii) ammonizione scritta nei casi di recidiva degli Illeciti di cui al precedente punto (i);
- (iii) sanzione pecuniaria in misura non eccedente l’importo pari a 5 (cinque) ore di retribuzione;
- (iv) sospensione della retribuzione e sospensione dal servizio per un massimo di giorni 15 (quindici);
- (v) risoluzione del contratto di collaborazione senza preavviso.

Ai fini dell’applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al precedente Articolo 8 lettera (A) comma 2, si precisa che

- (i) incorre nella sanzione disciplinare del richiamo verbale per Illeciti di lieve gravità, di cui al precedente Articolo 8 lettera (A) comma 2 (i), il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali e le prescrizioni del presente Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante, come, a mero titolo esemplificativo, il Codice di condotta e la normativa in materia di *Safeguarding*, laddove l’Illecito commesso non abbia rilevanza esterna;
- (ii) incorre nella sanzione disciplinare dell’ammonizione scritta, di cui al precedente Articolo 8 lettera (A) comma 2 (ii), il collaboratore che risulti recidivo, durante i 2 (due) anni successivi, decorrenti dall’ultimo Illecito commesso, nella commissione di Illeciti per i quali è applicabile il richiamo verbale, e/o il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali e le prescrizioni del presente Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante, come, a mero titolo esemplificativo, il Codice di Condotta e la normativa in materia di *Safeguarding*, laddove l’Illecito commesso abbia rilevanza esterna;
- (iii) incorre nella sanzione disciplinare della sanzione pecuniaria, di cui al precedente Articolo 8 lettera (A) comma 2 (iii), il collaboratore che risulti recidivo, durante i 2 (due) anni successivi, decorrenti dall’ultimo Illecito commesso, nella commissione di Illeciti per i quali è applicabile l’ammonizione scritta, e/o il collaboratore che violi le prescrizioni del presente Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante, come, a mero titolo esemplificativo, il Codice di Condotta e la normativa in materia di *Safeguarding*, in presenza di circostanze aggravanti come, a mero titolo esemplificativo, il

possesso di una elevata responsabilità all'interno della Società. I comportamenti rilevanti ai fini del suddetto periodo sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- (a) l'inosservanza dell'obbligo di informare il Responsabile relativamente a comportamenti che potrebbero costituire Illeciti;
 - (b) l'invio al Responsabile, con dolo o colpa grave, di false o infondate Segnalazioni inerenti a comportamenti che potrebbero costituire Illeciti;
 - (c) la violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela e la riservatezza del segnalante;
 - (d) la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni del presente Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante, come, a mero titolo esemplificativo, il Codice di Condotta e la normativa in materia di *Safeguarding*, laddove tali adempimenti riguardino un procedimento o un rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione, ivi comprese le Autorità Sportive;
- (iv) incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione, di cui al precedente Articolo 8 lettera (A) comma 2 (iv), il collaboratore che risulti recidivo, durante i 2 (due) anni successivi, decorrenti dall'ultimo Illecito commesso, nella commissione di Illeciti per i quali è applicabile la sanzione pecuniaria, di cui al precedente Articolo 8 lettera (A) comma 2 (iii), e/o il collaboratore che violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela e la riservatezza dell'identità del segnalante, laddove da tale violazione derivino atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione e/o vittimizzazione secondaria e/o penalizzazione nei confronti del segnalante e della presunta vittima dell'Illecito;
- (v) incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto, di cui al precedente Articolo 8 lettera (A) comma 2 (v), il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante, come, a mero titolo esemplificativo, il Codice di Condotta e la normativa in materia di *Safeguarding* mediante un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di reati e/o il collaboratore che eluda il sistema di controllo interno alla Società attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione inerente ai suddetti reati ovvero impedendo il controllo e/o l'accesso alla documentazione agli organi preposti al controllo, incluso il Responsabile e l'Amministratore Unico, in modo da impedire la verifica della stessa.

(B) Sanzioni nei confronti dei collaboratori a titolo gratuito

I Comportamenti Rilevanti, tenuti dai collaboratori a titolo gratuito, in violazione delle disposizioni del presente Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante, come, a mero titolo esemplificativo, il Codice di Condotta e la normativa in materia di *Safeguarding*, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società, sono definiti illeciti disciplinari (di seguito anche "Illecito" o "Illeciti").

Nei confronti dei collaboratori a titolo gratuito della Società possono essere comminate le seguenti sanzioni disciplinari, che devono essere commisurate alla natura e gravità dell'Illecito commesso:

- (i) richiamo verbale per Illeciti di lieve gravità;

- (ii) ammonizione scritta nei casi di recidiva degli Illeciti di cui di cui al precedente punto (i);
- (iii) allontanamento dalla sede della Società, e dagli eventuali spazi in cui si svolgono lezioni, allenamenti, saggi e spettacoli, per un periodo non superiore a giorni 15 (quindici);
- (iv) allontanamento dalla sede della Società, e dagli eventuali spazi in cui si svolgono lezioni, allenamenti, saggi e spettacoli, per un periodo non superiore a 1 (uno) anno;
- (v) rescissione del rapporto di collaborazione a titolo gratuito.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al precedente Articolo 8 lettera (B) comma 2 si rimanda al precedente Articolo 8 lettera (A) comma 3.

(C) Sanzioni nei confronti di chiunque frequenti la Società a qualsiasi titolo

Quanto contenuto nel precedente Articolo 8 lettere (A) e (B) si riferisce, ove concretamente applicabile, a chiunque frequenti la Società a qualsiasi titolo.

Rimane fermo che ai soggetti di cui all'Articolo 8 lettera (C) comma 1 si applicheranno le sanzioni disciplinari di cui all'Articolo 8 lettere (A) e (B), senza alcuna possibilità di richiedere qualunque rimborso e/o indennizzo relativo a quote eventualmente versate a qualsiasi titolo.

Articolo 9 – Obblighi formativi, informativi e altre misure

La Società ha l'obbligo di rendere pubblici e tenere aggiornati il presente Modello, il Codice di condotta, nonché il nominativo e i contatti (e-mail e numero di telefono) del Responsabile tramite pubblicazione sulla Homepage del sito (www.scuolaletsdance.it) e sui social network e mediante affissione presso la propria sede in luogo ben visibile a chi vi acceda.

La Società informa gli Iscritti o, se minori di età, i soggetti esercenti la responsabilità genitoriale o chi ne fa le veci riguardo all'adozione del presente Modello e del Codice di condotta, nonché riguardo alla nomina del Responsabile e ai suoi contatti, redigendo apposito verbale di presa visione della suddetta documentazione, datato e sottoscritto da ogni Iscritto o, se minore di età, dai soggetti esercenti la responsabilità genitoriale o chi ne fa le veci. In caso di successive modifiche della documentazione di cui sopra, la Società ne darà comunicazione ai soggetti e con le modalità indicate al presente Articolo 9 comma 2 primo periodo.

La Società informa tutti i membri del Personale riguardo all'adozione del presente Modello e del Codice di Condotta, nonché riguardo alla nomina del Responsabile e ai suoi contatti, consegnando copia cartacea della suddetta documentazione, sottoscritta da ogni membro del Personale, e redigendo apposito verbale di presa visione della stessa, datato e sottoscritto da ogni membro del Personale. In caso di successive modifiche della documentazione di cui sopra, la Società ne dà comunicazione ai soggetti e con le modalità indicate al presente Articolo 9 comma 3 primo periodo.

La Società deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante ai sensi del presente Modello al Responsabile e al *Safeguarding Officer*, nominato presso l'ASI, nonché all'Ufficio della Procura federale, ove competente.

La Società, anche ad opera dei membri del Personale durante le lezioni e gli allenamenti, deve adottare adeguate misure volte a diffondere o a favorire l'accesso, per i

propri Iscritti o, se minori di età, per i soggetti esercenti la responsabilità genitoriale o chi ne fa le veci, a materiali informativi finalizzati alla prevenzione e al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, alla acquisizione di maggior consapevolezza degli Iscritti in ordine a propri diritti, obblighi e tutele, alla sensibilizzazione e alla prevenzione dei disturbi alimentari in ambito sportivo.

Con cadenza almeno annuale, la Società predispone specifici programmi di formazione volti a far conoscere agli Iscritti i principi fondamentali da rispettare e le politiche di prevenzione adottate, anche tramite convenzioni e accordi con l'ASI, nonché mediante il rinvio a specifiche informative predisposte dall'ASI e/o a incontri formativi organizzati dall'ASI. La partecipazione ai programmi di formazione di cui sopra, da parte dei membri del Personale, è obbligatoria e deve essere provata tramite specifici attestati.