Basket Team Paullo 2.0 ASD (di seguito BTP) vuole essere per tutti un luogo in cui le persone si sentono accolte e al sicuro. Con questo obiettivo viene adottato il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, alla luce delle linee guida adottate dalla UISP, organismo sportivo affiliante, consultabili alla pagina https://www.uisp.it/nazionale/pagina/atto-costitutivo-statuto-e-regolamenti, che costituiscono parte integrante del presente modello e alla cui lettura integrale pertanto si rinvia.

L'Associazione affiggerà nella sede legale ed in segreteria il presente modello ed il codice di condotta. Tali informazioni vengono pubblicate anche sulla home page del sito internet. Tali modelli saranno reperibili e vidimabili anche in fase di iscrizione tramite portale del gestionale.

Conosci i tuoi diritti?

A tutti i tesserati e le tesserate sono riconosciuti i diritti fondamentali:

- 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.

Siamo consapevoli di cosa significhi l'abuso in contesti sportivi? Come individuare le persone a rischio e le forme di potere nello sport?

La Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni crea o diffonde contenuti utili ad una corretta percezione del rischio diretti ai collaboratori, atlete/i e relativi famigliari

Costituiscono comportamenti rilevanti:

- l'abuso psicologico: qualunque atto indesiderato, tra cui la mancanza di rispetto, l'aggressione verbale, la minaccia, 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, tentata o minacciata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi l'integrità psicofisica del tesserato.

Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (anche 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 ivi comprese quelle anti 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, 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;

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

- 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 o comunque riguardanti la sfera personale del tesserato, 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 o politico;

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

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

I comportamenti rilevanti possono verificarsi in qualsiasi forma e modalità, comprese quelle di persona e tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e blog.

Senti che i tuoi diritti sono stati violati?

In associazione ti senti isolata/o o intimidita/o? Ti senti forzata/o dagli allenatori a svolgere un'attività fisica inappropriata, magari perché sei infortunata/o? Ti senti a disagio per battute sessualmente esplicite o hai subito molestie sessuali fisiche? Hai visto altre persone vittime di abusi in associazione?

Puoi rivolgerti alla *Dottoressa Cinzia Gellera*, nominata Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

La puoi contattare (se sei minorenne tramite la mail di un tuo genitore) alla mail **safeguarding_officer@basketteampaullo.it** chiedendole un incontro. La Responsabile è pronta ad ascoltarti e ad accogliere le segnalazioni di abusi che senti di aver subito o di comportamenti che hai visto adottare anche nei confronti di altre persone in associazione e valutare insieme a te le azioni da intraprendere.

Il suo ruolo è anche quello di esaminare con il Consiglio Direttivo tutte le azioni che possano migliorare la qualità della vita in associazione. Se vuoi, puoi chiedere che le dichiarazioni non siano trasmesse agli organi competenti: la Responsabile è tenuta a rispettare questa volontà a meno che non sia evidente o accertata la responsabilità del segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per illeciti integrati mediante la stessa segnalazione, nel qual caso la Responsabile si coordinerà col direttivo

Analisi, valutazione e mitigazione dei rischi

a) I collaboratori

Il direttivo nel processo di analisi e selezione dei collaboratori segue questo iter:

1) analisi dei relativi curricula;
2) acquisizione del certificato penale con riferimento ai collaboratori retribuiti e volontari che hanno rapporti diretti con minori;
3) attivazione di percorsi di informazione/formazione sul tema, partecipazione a corsi e incontri promossi dagli organismi sportivi affilianti.

b) Come sono organizzati gli allenamenti

Di norma gli allenamenti si svolgono in sessioni di gruppo e ove possibile l'allenatore è coaudiuvato da un vice allenatore. Gli allenamenti sono aperti al pubblico limitatamente agli accompagnatori degli atleti che dovranno seguire le regole più sotto descritte.

Qualora l'allenatore concordasse con i genitori di atleta minorenne degli allenamenti individuali per rinforzare le capacità del singolo, questi dovranno essere autorizzati dal direttivo e pianificati di concerto con esso al fine di evitare la presenza del singolo allenatore con atleta minorenne in palestra.

c) come si caratterizza la vita negli spogliatoi?

Salvo che nel corso di manifestazioni sportive, nell'impianto sportivo accedono solamente gli associati e tesserati e gli esercenti la potestà genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati. Gli esercenti la potestà genitoriale di minori, interdetti e inabilitati, accedono all'impianto per supportarli ma non interferiscono con le attività didattiche/di allenamento/sportive partecipando a momenti di confronto con istruttori/allenatori pianificati.

Durante le sessioni di allenamento o di prova non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e, comunque, solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettivo/relazionale. Gli spogliatoi sono separati per atleti ed atlete e non è consentita la presenza di atleti maggiorenni e minorenni contemporaneamente, salvo il caso di giocatori/giocatrici che siano convocate con la prima squadra e/o casi di annate miste che prevedono la compresenza di atleti da poco maggiorenni con atleti vicini alla maggiore età. In tali casi sarà cura dell'allenatore vigilare affinchè non siano agevolati comportamenti che violino quanto qui espresso.

Nel caso di concentramenti e/o tornei organizzati dalla società, sarà cura degli allenatori e dei dirigenti di squadra fare mantenere le regole qui stabilite.

d) come abbiamo organizzato interventi di soccorso

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso allo spogliatoio per assistenza all'infortunato è consentito ad una persona tecnica formata 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, eccetera) oltre chiaramente al genitore o chi ne fa le veci se presente.

Qualora fosse presente una persona che si qualificasse come medico, questi potrà valutare la persona offesa sempre alla presenza del tecnico e/o di un dirigente e/o di un collaboratore di BTP, oltre chiaramente al genitore in caso di minore non restando assolutamente mai da solo a contatto con l'atleta infortunato.

e) come organizziamo le trasferte

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti e alle atlete dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atlete o atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno tecnici, dirigenti o altre persone dello staff, salvo nel caso di parentela stretta. Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti e atlete 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.

BTP è inclusiva?

BTP garantisce ai tesserati 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, intellettiva, relazionale o sportiva.

Per questo motivo BTP si impegna a garantire:

- l'accesso alla pratica sportiva ai disabili prevedendo, come requisito preferenziale in sede di selezione delle risorse umane, curriculum di studi e di esperienza inerenti;
- l'accesso alla pratica sportiva anche a persone in situazione di fragilità economica prevedendo riduzioni nei costi di iscrizione;
- che i centri estivi/invernali prevedano la somministrazione di pasti i cui prodotti vengono scelti anche in base ad eventuali allergie/intolleranze/scelte religiose/esigenze dietetiche che vengono richieste ai partecipanti;

Come contrastiamo comportamenti lesivi e come gestiamo le segnalazioni?

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati/e o di persone terze, nei confronti di altri tesserati/e, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato (entro le 24 ore) alla Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione via posta elettronica all'indirizzo email sopra indicato.

È obbligatorio segnalare al Safeguarding Officer ogni situazione potenzialmente riconducibile ad un reato e ogni situazione di grave pregiudizio di cui un socio o una socia minorenne o adulto/a sia presunta vittima e di cui lo staff BTP venga a conoscenza durante il proprio lavoro.

Tutta la documentazione è conservata, lungo il processo descritto, in luogo sicuro e condivisa in via confidenziale solo con le persone coinvolte in ruoli attivi. Sarà garantito adeguato feedback e supporto alle persone coinvolte sino a completa chiusura della gestione attiva del caso.

Il processo di gestione delle segnalazioni può essere diverso a seconda di vari casi che qui vengono analizzati:

Caso 1: il sospetto abusante fa parte del personale di BTP e la segnalazione proviene da un membro del personale di BTP

Passo 1: Il sospetto o la certezza dell'abuso va riportata il prima possibile (via telefono, di persona o per iscritto) ad un membro del direttivo (entro la stessa giornata lavorativa, e comunque non oltre le 24 ore), in via riservata. Si utilizzerà in via preferenziale il Modulo di Segnalazione (Allegato), che in ogni caso va compilato, semmai in un secondo momento.

Passo 2: Il responsabile che riceve la segnalazione ne fa una prima analisi e la inoltra con priorità immediata al Safeguarding Officer.

Passo 3: Il Safeguarding Officer convoca, al più presto, una riunione con direttivo.

Passo 4: Il gruppo coordinato dal Safeguarding Officer fa una prima analisi delle informazioni ricevute. Può decidere di convocare altre figure interne a BTP per una migliore analisi e gestione del caso.

Il gruppo viene riunito con i seguenti obiettivi:

• valutare la gravità dell'accaduto;

• decidere se e quali azioni aggiuntive sono necessarie al fine di chiarire meglio l'accaduto, stabilendo chi e come le dovrà fare;

• garantire la sicurezza del/della minorenne, individuando ogni azione necessaria;

• vagliare le possibilità legali su come procedere;

• prendere una decisione finale di merito;

• stabilire un piano di azione, con tempistica, ruoli e responsabilità per portare a chiusura il caso.

Passo 5: Il gruppo, in base alle informazioni di cui è in possesso e a seconda della gravità del caso, potrebbe:

• decidere di mitigare e placare le preoccupazioni, quando ad un primo riscontro oggettivo non sono stati confermati dei dati sostanziali;

• valutare una segnalazione del caso all' Autorità Giudiziaria, alle Forze dell'Ordine e ai Servizi Sociali (in ordine alla protezione dei/delle minorenni coinvolti).

Caso 2: chi segnala è una persona minorenne che ha subito abusi e chi riceve la segnalazione è un membro del personale di BTP

In questo caso la procedura si articola in due fasi:

Fase preparatoria: consultazione con i bambini, le bambine e gli adolescenti, in modalità partecipativa, per definire e scegliere dispositivi di segnalazione realmente efficaci e spiegare come essi possano essere utilizzati.

Fase di Ricezione e gestione della segnalazione da parte dello staff: una volta che la segnalazione è stata ricevuta e opportunamente indirizzata, il processo di analisi e gestione sarà quello già descritto nel caso precedente.

Per quanto riguarda la fase preparatoria deve essere pianificata e messa in atto in ogni progetto o percorso sportivo in cui sono coinvolti minorenni. Si articola in fasi ben definite:

Fase 1: informare le persone di minore età e i loro referenti del diritto ad essere protette, su cosa si intenda per abuso, come può accadere, quale comportamento possono attendersi dal personale di BTP e da chi la rappresenta

Fase 2: stabilire le modalità di segnalazione insieme a bambini, bambine e adolescenti e costruire insieme a loro il materiale per raccogliere e gestire le segnalazioni. In linea generale per ricevere segnalazioni da persone di minore età si attiveranno colloqui diretti con una tra più persone di riferimento (familiari, referente di progetto, altri operatori e operatrici di progetto); potrà essere predisposta una scatola o una cassetta postale in palestra per inserire messaggi scritti o disegni, anche anonimi etc. Lo staff avrà il compito di veicolare e diffondere i messaggi.

Fase 3: definire con le persone di minore età cosa segnalare.

In via generale potrebbero essere segnalate questioni relative a cosa facciamo o a come lo facciamo nel piano formativo, il comportamento dello staff e dei/delle rappresentanti di BTP nonché degli associati

(comportamenti che violano il Codice di Condotta, comportamenti inadeguati, abusi da parte dei membri di BTP).

Caso 3: il sospetto abusante è un bambino, bambina o adolescente e la persona che segnala è un membro del personale BTP

In questo caso è fondamentale garantire la sicurezza di entrambe le persone di minore età, individuando ogni azione necessaria:

- valutare la gravità dell'accaduto e confermare il grado di urgenza;

- fare un'ipotesi della configurazione del fatto;

- decidere se e quali azioni aggiuntive sono necessarie al fine di chiarire meglio l'accaduto, stabilendo chi e come le dovrà fare;

- ascoltare e tenere in considerazione ogni opinione e parere utile di altre persone legittimamente coinvolte (ad. esempio genitori/tutori delle persone di minore età coinvolte, referenti di squadra che conoscono i minorenni, etc);

- prendere una decisione finale in merito;

- stabilire un piano di azione, con tempistica, ruoli e responsabilità per portare a chiusura il caso.

Passo 1: Il sospetto o certezza dell'abuso va riportata il prima possibile (via telefono, di persona o per iscritto) al direttivo (entro la stessa giornata lavorativa, e comunque non oltre le 24 ore), in via riservata con il Modulo di Segnalazione (Allegato).

Passo 2: Il membro del direttivo che riceve la segnalazione ne fa una prima analisi e la inoltra con priorità immediata al Safeguarding Officer che procede ad una prima valutazione del grado di urgenza.

Passo 3: Il Safeguarding Officer convoca al più presto una riunione con il direttivo.

Sarà necessario:

- garantire da subito il coinvolgimento e l'informativa dei genitori/tutori legali della persona minorenne sospetto abusante, così come delle persone minorenni vittime,

- discutere ed accordare con il Safeguarding Officer eventuali misure di mitigazione del rischio e protezione a carico delle persone minorenni, oggetto della segnalazione (incluso il sospetto abusante),

- avvalersi, in ogni fase del processo di analisi, del parere di uno o più consulenti esterni tecnici (istituzionali o del privato sociale).

Passo 4: Il Safeguarding Officer in base alle informazioni già in possesso o all'esito dell'indagine conoscitiva, terrà in particolare conto dell'età della persona minorenne abusante (anche in considerazione di una

eventuale imputabilità), della gravità del fatto e se sia già in carico ai Servizi Sociali amministrativi o della Giustizia Minorile.

In particolar modo nel caso di minorenni abusanti è fondamentale decidere anche con il supporto di consulenti tecnici (istituzionali o del privato sociale) esterni specializzati.

Passo 5: Il Safeguarding Officer e le persone eventualmente coinvolte potranno:

- decidere di mitigare e placare le preoccupazioni, quando ad un primo riscontro oggettivo non sono stati confermati dei dati sostanziali;

- valutare una segnalazione della persona minorenne abusante ai Servizi Sociali (in ordine alla protezione di tutte le persone minorenni coinvolte e intervento di prevenzione e supporto non giudiziario);

- valutare, oltre alla segnalazione ai Servizi Sociali, anche una segnalazione (denuncia/querela) immediata della, persona minorenne abusante alla Procura presso il Tribunale dei Minorenni o alle Forze dell'Ordine.

BTP garantisce l'adozione di misure tese a prevenire qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati e tesserate 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/a 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 safe guarding.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Quali sanzioni applichiamo?

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti alla mancata attuazione colposa o violazione dolosa delle misure indicate nel Modello e nel Codice di condotta; alla violazione delle misure poste a tutela del segnalante; all'aver effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave; l'aver violato gli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione; l'aver violato le

disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello; gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione e la 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 l'Associazione, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa:

a) 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 dell'Associazione, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione) sono definiti illeciti disciplinari.

Nei confronti dei collaboratori e collaboratrici retribuiti, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa e all'età di chi l'ha commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;

- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni;

- multa in misura non eccedente l'importo di cinque ore di retribuzione;

- sospensione dalla retribuzione 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:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure associative, le prescrizioni del Codice di condotta o adotti, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello;

2. 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 aziendali, 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;

3. incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore/ la collaboratrice che risulti recidivo 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:

a) l'inosservanza dell'obbligo di informativa al/alla 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, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;

b) la violazione delle misure adottate dall'Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;

4. incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore/ la collaboratrice che risulti recidivo/a 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 a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione 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;

5. 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 uno dei reati ricompreso fra quelli previsti - 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 la Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

b) sanzioni nei confronti dei volontari

Nei confronti dei volontari e delle volontarie dell'Associazione, 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/a socio/a dell'Associazione, radiazione dello stesso.

ALLEGATO - Segnalazione

Confidenziale e riservato

Dettagli della segnalazione	*Dettagli di chi riferisce il sospetto abuso o maltrattamento del/la minorenne*
Data	**Nome**
Ora	**Cognome**
Luogo	**Indirizzo**
	Contatto telefonico
Dettagli del/la minorenne oggetto di abuso	*Dettagli del sospettato*
Nome e cognome	**Nome e cognome**
Età	**Indirizzo**
Data di nascita	**Data di nascita**
Sesso	**Indirizzo**
Squadra	**Relazione con il/la minorenne**
Allenatore	**Ruolo del sospettato**
Genitore/tutore	
Recenti cambiamenti nei comportamenti del/della minorenne:	
Dettagli del presunto abuso:	**Cosa** **chi** **dove** **quando**

Attuale sicurezza del/della minorenne (incluse informazioni se il luogo dove risiede sia sicuro, se corre rischi di qualsiasi tipo, se ha espresso timori da tenere in considerazione, etc.)	
È stata richiesta assistenza medica di emergenza per il/la minorenne?	
Chi altro è a conoscenza del caso? membro della famiglia o altri (specificare) **Azioni già intraprese in autonomia (segnalazione ai servizi sociali, autorità giudiziarie o altro)**	