

**MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA'
SPORTIVA
BASKERS FORLIMPOPOLI A.S.D.**



INDICE

ARTICOLO 1 - PARTE GENERALE

- 1.1 Quadro normativo
- 1.2 Riferimenti Normativi:
- 1.3 Fattispecie di abuso, violenza e discriminazione rilevanti:
- 1.4 Diritti dei Tesserati
- 1.5 Attività dell’Affiliata in conformità delle Linee Guida FIP
- 1.6 Ambito di Applicazione

ARTICOLO 2 – L’AFFILIATA

- 2.1 Dati identificati dell’Affiliata

ARTICOLO 3 - PROTOCOLLI DI GESTIONE DEL RISCHIO

- 3.1 Protocollo sessioni di allenamento
- 3.2 Protocollo trasferte/raduni
- 3.2 Protocollo Gare ufficiali
- 3.4 Protocollo visite mediche e fisioterapiche
- 3.5 Protocollo di assistenza psicologica e psicoterapeutica

ARTICOLO 4 - RESPONSABILE SAFEGUARDING

- 4.1 Requisiti e procedura di nomina
- 4.2 Responsabilità del Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni

ARTICOLO 5 - PROCEDURA DI SEGNALAZIONE

- 5.1 Oggetto delle segnalazioni
- 5.2 Modalità di segnalazione
- 5.3 Gestione delle segnalazioni
- 5.4 Riservatezza
- 5.5 Diffusione della procedura di segnalazione

ARTICOLO 6 - FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

ARTICOLO 7 - SISTEMA SANZIONATORIO

- 7.1 Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti
- 7.2 Sanzioni nei confronti dei volontari
- 7.3 Procedura

ARTICOLO 8 - CODICE DI CONDOTTA

ARTICOLO 9 - ULTERIORI MISURE

ARTICOLO 10 – NORME FINALI

ARTICOLO 1 - PARTE GENERALE

- 1.1 Quadro normativo

Il D. lgs. n. 39/2021 ha introdotto l'obbligo per le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate, gli Enti di Promozione Sportiva e le Associazioni Benemerite di redigere, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del decreto, Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal D. lgs. n. 198/2006 comprese quelle per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. La Federazione Italiana Pallacanestro dunque, con delibera del 31 agosto 2023, in attuazione della delibera della Giunta Nazionale del CONI n. 255 del 23 luglio 2023 ha emanato le Linee Guida per la predisposizione dei Modelli Organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 comprese quelle per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. Le predette sono state predisposte coerentemente alle linee guida emanate dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di Safeguarding contenute nei Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione trasmesse dall'Organo Collegiale in data 25 agosto 2023, in conformità con il d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, come aggiornato con delibera del 17 giugno 2024 ed alle quali le Affiliate devono conformarsi. L'Associazione Sportiva Dilettantistica Baskers Forlimpopoli (di seguito denominata Affiliata) si conforma alle disposizioni di cui alla delibera del 31 agosto 2023 emanata dalla Federazione Italiana Pallacanestro, al d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021, al d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, alle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI (delibera n.255 del 23.07.2023) in materia ed ai Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione emanate dall'Osservatorio Permanente del CONI.

1.2 Riferimenti Normativi:

- D.lgs. 36/2021, art. 33;
- D.lgs. 39/2021, art. 16;
- Delibera CONI n.255 del 25.07.2023 e l'allegato Modello di regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati;
- Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione emanati dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di safeguarding;
- Linee guida Federali: Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra discriminazione e Regolamento di Safeguarding Policy per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati

Il presente Modello Organizzativo aderisce alle disposizioni del D.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 e del D.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, alle direttive emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, ai Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di Safeguarding, nonché al Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati della FIP (Safeguarding Policy adottato con delibera del 17 giugno 2024) e alle relative Linee Guida.

1.3 Fattispecie di abuso, violenza e discriminazione rilevanti:

L’Affiliata è in contrasto verso ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata in ogni forma, anche omissiva, o commissiva mediante omissione, e/o modalità, di persona o tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network, blog, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche. L’Affiliata nel conformarsi alle Linee Guida FIP per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell’attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra discriminazione ed al Regolamento di Safeguarding Policy (delibera del 17 giugno 2024) ritiene costituiscano condotte rilevanti i fini del presente Modello:

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
ABUSO FISICO	Qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psicofisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell’indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un’attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all’età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti, nonché nell’uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. 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.

MOLTESTIA SESSUALE	Qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico, che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante.
ABUSO SESSUALE	Qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, con o senza contatto, 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
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 atti o contegni di cui al presente documento – ometta di intervenire causando un danno, o 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
INCURIA	La mancata soddisfazione delle necessità fondamentali dell'atleta a livello fisico, medico, educativo ed emotivo.
ABUSO DI MATRICE RELIGIOSA	L'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto dell'atleta 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.

BULLISMO, CYBERBULLISMO	Qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l'aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima).
COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI	Qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socioeconomico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

1.4 Diritti dei Tesserati e obiettivi del Modello Organizzativo

Il diritto fondamentale dei Tesserati è essere trattati con rispetto e dignità, garantendo la protezione da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, come stabilito dal D.lgs. n. 198/2006. Questa tutela è estesa indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, status finanziario, origine, capacità fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei Tesserati costituisce un valore prevalente anche rispetto al risultato sportivo. Pertanto chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva dell'Affiliata è tenuto a rispettare i predetti diritti dei tesserati.

Il presente Modello Organizzativo si conforma alle Linee Guida FIP (Approvate dal Consiglio Federale Delibera n.218/A del 21.09.2023) ed al Regolamento Safeguarding (Delibera 17.06.2024) che perseguono i seguenti obiettivi:

- a. La promozione dei diritti sopra menzionati;
- b. La promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Tesserati, specialmente dei minori, assicurando l'uguaglianza, l'equità e valorizzando le diversità;

- c. La consapevolezza dei Tesserati riguardo ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e protezioni;
- d. L'identificazione e l'implementazione di adeguate misure, procedure e politiche di salvaguardia da parte dell'Affiliata, anche in conformità alle raccomandazioni del Responsabile Federale delle Politiche di Safeguarding, al fine di ridurre i rischi di comportamenti lesivi dei diritti, soprattutto nei confronti dei Tesserati minori;
- e. La gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di abusi, violenza e discriminazione, garantendo la protezione dei segnalanti;
- f. L'informazione dei Tesserati, inclusi i minori, sulle misure e le procedure di prevenzione e contrasto agli abusi, alla violenza e alla discriminazione, con particolare enfasi sulle procedure di segnalazione;
- g. La partecipazione dell'Affiliata e dei Tesserati alle iniziative organizzate dalla FIP nel contesto delle politiche di salvaguardia adottate;
- h. Il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano, con qualsiasi ruolo o titolo, all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di salvaguardia della Società.

1.5 Attività dell'Affiliata in conformità delle Linee Guida FIP

L'Affiliata, in conformità con quanto previsto dalle Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra discriminazione e dal Regolamento di Safeguarding, si impegna:

- alla predisposizione di un ambiente sano, rispettoso che valorizza l'uguaglianza di genere, le diversità e l'inclusione.
- alla tutela di coloro che pongono in essere una segnalazione nei confronti del Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni di una condotta rilevante ai sensi dell'art. 1.3 del presente Modello.
- a promuovere il pieno sviluppo della persona-atleta e l'effettiva partecipazione all'attività sportiva;
- a garantire l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all'Affiliata durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati e tesserate minorenni a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro espressi delegati.
- a promuovere ed incentivare, anche con l'aiuto del Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni nominato dall'Affiliata, la frequenza alla formazione obbligatoria annuale e ai corsi di aggiornamento annuali previsti dall'Ente di affiliazione in materia di Safeguarding;
- ad informare e sensibilizzare, anche con l'aiuto del Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni nominato dall'Affiliata, i propri Tesserati sull'importanza della prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi e della consultazione di figure professionali competenti in tale ambito. L'Affiliata, anche con l'aiuto del Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni

nominato dalla stessa, diffonderà ai propri Tesserati o indicherà a questi ultimi, le modalità di accesso ai materiali informativi in tale ambito;

- a tutelare, anche con il supporto del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, la riservatezza del Segnalante e di chi in generale abbia in buona fede:
 - i. presentato una denuncia o una segnalazione; ii. manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione; iii. assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione; iv. reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni; v. intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding; utilizzando canali dedicati e limitando l'accesso ai predetti documenti al solo personale espressamente autorizzato;
- a diffondere, anche con l'aiuto del Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni nominato dall'Affiliata, ai propri Tesserati il materiale informativo relativo alla prevenzione e al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché ad informare gli stessi in ordine a propri diritti, obblighi e tutele tramite la pubblicazione del presente Modello nella pagina social dell'Affiliata e l'affissione dello stesso presso la sede di cui all'art. 2.

Il Modello Organizzativo ed il Codice di Condotta adottati dall'Affiliata tutelano i diritti e gli obiettivi di cui agli art.2, 3 co.3 dei Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione emanate dall'Osservatorio Permanente del CONI.

Il presente Modello Organizzativo ed il Codice di Condotta adottati dall'Affiliata sono finalizzati alla creazione di un'ambiente sano, sicuro, inclusivo e rispettoso della parità genere per tutti i tesserati ove gli atleti possano esprimere le proprie potenzialità. L'Affiliata si impegna alla rimozione degli eventuali ostacoli che si dovessero interporre alla realizzazione delle sopra indicate finalità una volta resa edotta, nelle modalità di cui al presente Modello, delle problematiche verificatesi ed aver svolto le opportune indagini.

1.6 Ambito di Applicazione

Il Modello si applica a tutti i Tesserati e a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività dell'Affiliata.

ARTICOLO 2 – L’AFFILIATA

2.1 Dati identificati dell’Affiliata

Denominazione: Associazione Sportiva Dilettantistica Baskers Forlimpopoli

Sede: Forlimpopoli (FC), Via Andrea Costa n.12 - 47034

P.IVA: 04098920400 – C.F.: 92082060408

Presidente: Gardelli Cristhofer (Cod.Fisc.: GRDCST90C01Z505T)

Mail: baskersforlimpopoli@gmail.com

ARTICOLO 3 - PROTOCOLLI DI GESTIONE DEL RISCHIO

3.1 PROTOCOLLO SESSIONI DI ALLENAMENTO

Ambito di operatività:

- Sede, logistica e comunicazione delle sessioni di allenamento

- Aree spogliatoi e docce
- Svolgimento delle sessioni di allenamento
- Termine delle sessioni allenamento

Obiettivo:

Garantire l'integrità fisica e morale degli atleti durante le sessioni di allenamento, nonché favorirne la crescita e lo sviluppo in un ambiente sano e inclusivo.

Sede, logistica e comunicazione delle sessioni di allenamento

- Gli allenamenti si svolgono presso: Forlimpopoli (FC) Via del Tulipano n.11 (Pala Giorgini), Forlimpopoli (FC) Via del Tulipano n.3 (Palasport Picci), Forlimpopoli (FC), Viale Giacomo Matteotti n.17.
- Gli atleti raggiungono l'impianto in autonomia.
- L'Affiliata gestisce l'organizzazione delle attività relative alle sessioni di allenamento tramite gruppi WhatsApp o tramite mail previa idonea informativa in merito alle specifiche previsioni sulla condotta da tenersi come dettagliatamente previsto nel Modello Organizzativo e nel Codice di Condotta.

Aree spogliatoi e docce

L'Affiliata organizza gli spazi e le attività nelle aree spogliatoi e nelle docce in modo da assicurare: (i) locali separati tra uomini e donne; (ii) locali separati tra lo staff e gli atleti, o laddove non sia possibile, l'utilizzo dei predetti locali in momenti diversi; (iii) per il tramite del membro dello staff nell'occasione preposto, l'accesso esclusivo agli atleti e al personale dell'Affiliata, o allo staff medico in caso di urgenza.

Svolgimento delle sessioni di allenamento

Gli allenamenti individuali, se svolti, prevedono la presenza dell'allenatore e di almeno un altro membro dello staff. Nel caso non sia possibile garantire la presenza dell'allenatore

Termine delle sessioni di allenamento

Al termine delle sessioni di allenamento, gli atleti lasciano l'impianto in autonomia.

3.2 PROTOCOLLO TRASFERTE/RADUNI

Ambiti di operatività:

- Pianificazione, comunicazione e inizio
- Svolgimento
- Conclusione

Obiettivo:

Garantire la tutela della salute, della dignità, della parità e del rispetto degli atleti nonché prevenire situazioni di abuso, violenza o discriminazione nel corso della trasferta/ritiro.

Pianificazione, comunicazione e inizio

- L'Affiliata programma la trasferta/ritiro individuando orario e data di inizio e fine, luogo di incontro (cd. meeting point) nonché le altre modalità di svolgimento.
- La convocazione avviene indicando data, ora e luogo del meeting point, nelle seguenti modalità: comunicazione whatsapp
- All'inizio della trasferta:
 - tutti gli atleti partono dal meeting point unitamente all'allenatore;
 - in alternativa, gli atleti raggiungono in autonomia la sede della trasferta/ritiro.
- L'Affiliata gestisce l'organizzazione delle attività relative alla trasferta tramite gruppi WhatsApp o mail previa idonea informativa in merito alle specifiche previsioni sulla

condotta da tenersi come dettagliatamente previsto nel Modello Organizzativo e nel Codice di Condotta.

Svolgimento

Partenza e ritorno: gli atleti vengono accompagnati al punto di ritrovo per la partenza e a quello per il ritiro da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro espressi delegati.

Pernottamento: la sistemazione per il pernottamento è organizzata tenendo separati gli allenatori dagli atleti salvo situazioni di necessità e/o urgenza. È fatto divieto ad allenatori e ad altri membri dello staff di entrare nelle stanze degli atleti, salvo che per casi di necessità ed urgenza.

Conclusione

La trasferta/ritiro termina:

- al rientro presso il meeting point;
- al termine delle attività sportive previste.

3.3 PROTOCOLLO GARE UFFICIALI

Ambiti di operatività

- Sede, logistica e comunicazione
- Aree spogliatoi e docce
- Svolgimento
- Termine

Obiettivo:

Garantire la tutela della salute, della dignità, della parità e del rispetto degli atleti nonché prevenire situazioni di abuso, violenza o discriminazione nel corso delle gare.

Gare in casa

Si applica tutto quanto previsto al precedente 3.1 (Protocollo sessioni di allenamento), ivi comprese le variazioni per minori e disabili.

Gare in trasferta

Si applica tutto quanto previsto al precedente 3.2 (Protocollo trasferte/ritiri), ivi comprese le variazioni per minori e disabili

3.4 PROTOCOLLO VISITE MEDICHE E FISIOTERAPICHE

Ambiti di operatività:

- Sede della visita e logistica
- Svolgimento della visita

Obiettivo:

Garantire e tutelare il rispetto della dignità, riservatezza ed integrità degli atleti durante le visite mediche/fisioterapiche.

Sede della visita e logistica

Le visite mediche/fisioterapiche si svolgono presso: Infermeria Pala Giorgini (Forlimpopoli (FC) Via del Tulipano n.11)

Gli atleti raggiungono la sede della visita e rientrano in autonomia.

Nel caso in cui l'atleta necessiti di una visita medica e/o fisioterapica che debba essere svolta nello studio del relativo professionista raggiungerà la destinazione in autonomia.

Svolgimento della visita

Il medico/fisioterapista nell'esercizio dell'attività professionale si conforma al proprio codice di condotta deontologico e al Codice di Condotta dell'Affiliata provvedendo senza indugio alla segnalazione di cui al presente Modello ove ne ricorrano i presupposti. I medici sportivi, fisioterapisti e gli operatori sanitari con cui L'affiliata collabora e/o collaborerà, che dovessero riscontrare i segni e gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi devono attivare senza indugio, nel rispetto della disciplina vigente, le relative procedure di segnalazione di cui all'art.5 del presente Modello Organizzativo, informandone il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni dell'Affiliata e il Responsabile federale delle politiche di safeguarding.

3.5 PROTOCOLLO DI ASSISTENZA PSICOLOGICA E/O PSICOTERAPEUTICA

Obiettivo:

Garantire l'assistenza psicologica o psico-terapeutica ai tesserati.

L'Affiliata provvederà ad indicare ai propri Tesserati il nominativo di uno psicologo e/o psicoterapeuta che possa assisterli in tale ambito in caso di necessità espressa e manifestata all'Affiliata e/o in caso di Segnalazione al Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni nominato, di una condotta rilevante ai sensi dell'art.1.3 del presente Modello. L'Affiliata si impegna all'occorrenza ad individuare un professionista convenzionato alle condizioni economiche più vantaggiose che sarà in grado di ottenere per il Tesserato, fermo restando la facoltà dello stesso di individuare un professionista di sua fiducia.

ARTICOLO 4 - RESPONSABILE SAFEGUARDING

Allo scopo di prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nei confronti dei Tesserati, nonché garantire l'integrità fisica e morale degli sportivi, l'Affiliata nomina un Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni, come richiesto anche dall'articolo 33, comma 6, del D.lgs. n. 36/2021. La predetta nomina è comunicata alla FIP, al Responsabile Federale delle Politiche di Safeguarding, affissa presso la sede sociale e pubblicata sul sito web/pagina social dell'Affiliata unitamente ai suoi dati di contatto.

4.1 Requisiti e procedura di nomina

Il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni possiede i seguenti requisiti:

- Autonomia ed indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale;
- Competenza nell'espletamento dei suoi compiti. Il Responsabile deve conoscere la normativa di riferimento in materia di prevenzione degli abusi nello sport e/o aver conseguito una formazione con corsi specifici nel medesimo ambito;

Il conferimento dell'incarico al Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni viene effettuata tramite delibera del Consiglio Direttivo dell'Affiliata, dura quattro anni, decorrenti dalla data della delibera testè citata e può essere rinnovato.

In caso di dimissioni o cessazione del mandato per altri motivi, l'Affiliata nomina entro 45 giorni un nuovo Responsabile, ne dà comunicazione alla FIP e al Responsabile Federale delle Politiche di Safeguarding, affigge la nuova nomina, unitamente ai suoi dati di contatto, presso la sede dell'Affiliata ed aggiorna il sito web/pagina social.

La nomina del Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata prima della scadenza del mandato per gravi motivi, gravi irregolarità di gestione o

funzionamento, con provvedimento motivato del Consiglio Direttivo dell’Affiliata. La FIP ed il Responsabile Federale delle Politiche di Safeguarding dovranno essere informati tempestivamente della revoca. L’Affiliata dovrà tempestivamente provvedere alla nomina di un nuovo Responsabile, secondo le procedure indicate.

4.2 Responsabilità del Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni

Il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni ha le seguenti responsabilità:

- Vigilare sull’effettività e sulla corretta applicazione del Modello Organizzativo e del Codice di Condotta adottati attuando le procedure di controllo previste;
- Verificare l’efficacia del Modello nel prevenire i comportamenti illeciti;
- Verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti del Modello Organizzativo richiesti e proporre al Consiglio Direttivo dell’Affiliata eventuali aggiornamenti al Modello organizzativo e di controllo dell’attività sportiva e al Codice di condotta, tenendo conto delle esigenze dell’Affiliata;
- Adottare adeguate misure per la diffusione o l’accesso a materiali informativi finalizzati alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele.
- Adottare altresì adeguate misure per la diffusione o l’accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;
- Fornire un’adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti, in riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive;
- Diffondere e pubblicizzare ai tesserati ogni altra politica di safeguarding adottata dall’Ente di affiliazione nonché dall’Affiliata. Diffondere le disposizioni e i protocolli relativi alla protezione dei minori, anche mediante corsi di formazione e corsi di aggiornamento annuali dedicati a tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive e relative ai tesserati minori;
- Assicurare l’attuazione degli interventi di controllo programmati;
- Segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello;
- Gestire tempestivamente le procedure di segnalazione ed informare il Responsabile Federale delle Politiche di Safeguarding circa le condotte rilevanti;
- Garantire la riservatezza delle segnalazioni, della documentazione o delle informazioni comunque ricevute e relative ad eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai sensi dell’art.1.3 del presente modello o denunce di violazione del Codice di Condotta utilizzando canali dedicati e limitando l’accesso ai predetti documenti al solo personale espressamente autorizzato;
- Tutelare la riservatezza del Segnalante e di chi in generale abbia in buona fede: i. presentato una denuncia o una segnalazione; ii. manifestato l’intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione; iii. assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione; iv. reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni; v. intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding; utilizzando

canali dedicati e limitando l'accesso ai predetti documenti al solo personale espressamente autorizzato.

- Coordinarsi con il Responsabile federale e garantire il recepimento e l'attuazione delle relative raccomandazioni;
- Adottare iniziative, anche di carattere urgente, per prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, violenza e discriminazione nell'associazione, oltre a promuovere le iniziative di sensibilizzazione ritenute opportune;
- Effettuare valutazioni annuali delle misure adottate dall'Affiliata, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate.
- Documentare per iscritto le attività poste in essere.
- Partecipare ed incentivare la partecipazione agli eventi formativi obbligatori organizzati dalla FIP e/o dal CONI;
- Incentivare la frequenza alla formazione obbligatoria annuale e ai corsi di aggiornamento annuali previsti dall'Ente di affiliazione in materia di safeguarding dedicati a tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive e relative ai tesserati minori;
- Incentivare la partecipazione dell'Affiliata e dei tesserati alle iniziative organizzate dalla Federazione nell'ambito delle politiche di safeguarding adottate;
- Adottare misure per la sensibilizzazione sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, con il supporto delle necessarie competenze specialistiche, anche sulla base di specifiche convenzioni stipulate dall'Ente di affiliazione;

L'Affiliata garantisce l'accesso del Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni nonché del Responsabile federale per le politiche di Safeguarding alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso, promuovendo ed incentivando la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva. Il Responsabile può essere convocato in qualsiasi momento dall'Affiliata e può, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

4.3 Contatti

- Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni: Dott.ssa Chiara Camporesi (Cod. Fisc.: CMPCHR99S45D704O) – tel. +39 3466269655- mail: segnalazionibaskers@gmail.com;

- Responsabile Federale per le politiche di safeguarding – mail: safeguarding.officer@fip.it

ARTICOLO 5 - PROCEDURA DI SEGNALAZIONE

5.1 Oggetto delle segnalazioni

Sono oggetto di segnalazione tutte le condotte di cui all'art.1.3 del presente Modello come descritte dalle Linee Guida FIP ai sensi del D.lgs. n.39/2021 e dall'art.3 co. 5 e 6 dei Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione emanate dall'Osservatorio Permanente del CONI, connesse nell'ambito dell'attività sportiva, di cui il segnalante venga a conoscenza.

5.2 Modalità di segnalazione

Chiunque sospetti e/o venga a conoscenza di comportamenti rilevanti ai sensi dell'art. 1.3 del presente Modello che coinvolgano Tesserati, in particolare minorenni, e/o coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività dell'Affiliata, è obbligato a comunicarlo immediatamente al Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni dell'Affiliata, (segnalazionibaskers@gmail.com) e/o al Responsabile Federale delle Politiche di Safeguarding (safeguarding.officer@fip.it) tramite la piattaforma <https://fip.safeguarding.openblow.it/#/> che garantisce anche la riservatezza del segnalante. La Federazione Italiana Pallacanestro ha realizzato infatti una piattaforma per la gestione delle segnalazioni al seguente link: <https://fip.safeguarding.openblow.it/#/>, link pubblicato altresì sul sito federale nella sezione – Safeguarding, che è anche a disposizione dei tesserati dell'Affiliata. Piattaforma che consentirà di procedere alla segnalazione garantendo da un lato la riservatezza del segnalante, dall'altro la gestione della segnalazione trasparente, così da consentire all'interessato di monitorare lo stato del procedimento.

5.3 Gestione delle segnalazioni

L'Affiliata ritiene che, in caso di segnalazione ed in caso di presunti comportamenti lesivi, il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni risponda al notiziante entro 7 giorni, comunicando l'inizio delle proprie indagini. Il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni gestisce dunque tempestivamente la segnalazione, eventualmente ascoltando anche i segnalanti e facendo ogni verifica necessaria.

Salvi i casi di manifesta infondatezza della segnalazione, questa viene trasmessa al Responsabile federale per le politiche di safeguarding e, se competente, all'Autorità giudiziaria. L'esito della segnalazione viene poi comunicato al Segnalante.

Nel caso in cui una denuncia coinvolga un minore come presunta vittima, i genitori o il tutore legale del minore vengono informati, a condizione che ciò non venga considerato un rischio per la sicurezza di tale minore.

L'Affiliata una volta notiziata dal Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni della segnalazione di una condotta rilevante, si impegna ad assumere adeguati provvedimenti, anche temporanei, nei confronti di tesserati, collaboratori o dipendenti, per ogni violazione delle disposizioni e dei protocolli di cui al modello stesso come previsto all'art.7 del presente Modello Organizzativo.

L'Affiliata una volta notiziata dal Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni, si impegna, come previsto all'art.7 del presente Modello Organizzativo, ad assumere adeguati provvedimenti, anche temporanei, nei confronti di tesserati, collaboratori o dipendenti, di fronte a 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;

L'Affiliata si impegna altresì ad assumere adeguati provvedimenti nei confronti di chi pone in essere segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede così come previsto dall'art.7 del presente Modello Organizzativo

I provvedimenti sopracitati rispetteranno il principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni ovvero qualsiasi altra circostanza rilevante (quali ad esempio la minore età, le condizioni o menomazioni psicofisiche della vittima), fermo restando le procedure e le sanzioni previste dall'ordinamento dell'Ente di affiliazione.

5.4 Riservatezza

L'Affiliata, anche con il supporto del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, assicura la riservatezza delle segnalazioni, della documentazione o delle informazioni comunque ricevute o reperite relative ad eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai sensi dell'art.1.3 del presente Modello o denunce di violazione del Codice di Condotta utilizzando canali dedicati e limitando l'accesso ai predetti documenti al solo personale espressamente autorizzato. L'Affiliata, anche con il supporto del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, assicura la riservatezza delle segnalazioni, tutela la Riservatezza del Segnalante e in generale di chi abbia in buona fede: i. presentato una denuncia o una segnalazione; ii. manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione; iii. assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione; iv. reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni; v. intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding; utilizzando canali dedicati e limitando l'accesso ai predetti documenti al solo personale espressamente autorizzato.

5.5 Diffusione della procedura di segnalazione

La "Società" diffonde la procedura di segnalazione di cui all'art.5 tramite l'affissione del presente Modello presso la sede societaria e la pubblicazione dello stesso nel proprio sito web/pagina social.

ARTICOLO 6 - FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

L'Affiliata, anche con l'aiuto del Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni, si impegna ad informare i tesserati dei rispettivi diritti e a diffondere e pubblicizzare ampiamente il presente Modello Organizzativo e il Codice di Condotta, nonché le politiche safeguarding in essi contenuti, tra i propri Tesserati FIP, o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti, ai dipendenti e a tutti i soggetti coinvolti nell'attività sportiva, in qualsiasi ruolo o funzione. Al momento del tesseramento, il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, saranno messi a conoscenza del presente Modello Organizzativo e del Codice di Condotta unitamente al nominativo e ai contatti del Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni dell'Affiliata. Al momento della stipula di accordi e/o contratti con collaboratori non tesserati (ad esempio medico) l'Affiliata li informa dell'esistenza e dell'obbligo di rispettare il Modello organizzativo ed il Codice di condotta e comunica il nominativo e i contatti del Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni dell'Affiliata. L'Affiliata si impegna affinché i medici sportivi e gli operatori sanitari con cui collabora e/o collaborerà, che

dovessero riscontrare i segni e gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi attivino senza indugio, nel rispetto della disciplina vigente, le relative procedure, informandone il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni dell’Affiliata e il Responsabile federale delle politiche di safeguarding. L’Affiliata si impegna tramite il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni. a mettere a disposizione dei tesserati, gli strumenti necessari per garantire la piena applicazione del presente Modello, a svolgere verifiche su ogni segnalazione di violazione e a condividere materiale informativo per sensibilizzare e prevenire i disturbi alimentari negli sportivi.

Il presente Modello sarà pubblicato sul sito web/pagina social dell’Affiliata, affisso presso le sedi in cui ad oggi si svolgono gli allenamenti di cui all’art.3.1 del presente modello e sarà portato a conoscenza di tutti i propri tesserati FIP e collaboratori futuri al momento dell’instaurazione del rapporto con l’Affiliata unitamente al nominativo e ai contatti del Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni dell’Affiliata. Il presente Modello, una volta adottato, sarà altresì comunicato al Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni dell’Affiliata (segnalazionibaskers@gmail.com) e al Responsabile federale per le politiche di safeguarding (safeguarding.officer@fip.it). La notizia dell’adozione del presente Modello sarà affissa presso la sede sociale e pubblicata sul sito web/pagina social dell’Affiliata.

ARTICOLO 7 - SISTEMA SANZIONATORIO

Il presente sistema sanzionatorio è finalizzato a delineare le conseguenze, anche in ambito endoassociativo, derivanti dalla violazione delle disposizioni e dei protocolli di cui al presente Modello organizzativo e Codice di condotta, fermo restando le sanzioni previste dalla legge per condotte penalmente rilevanti e dal Regolamento di giustizia Federale.

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

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello organizzativo e Codice di Condotta;
- violazione dolosa delle misure indicate nel presente Modello organizzativo e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l’autore e l’Affiliata in quanto preordinata in modo univoco a commettere tale violazione e/o un reato;
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante e atti di ritorsione nei confronti dello stesso;
- effettuazione con dolo di segnalazioni che si rivelano manifestatamente infondate o in mala fede;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell’Affiliata;
- 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;
- 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;

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e l'Affiliata, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto dell'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, gravità del pericolo creato, entità del danno eventualmente creato all'Affiliata, 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. Tali provvedimenti rispetteranno il principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni ovvero qualsiasi altra circostanza rilevante (quali ad esempio la minore età, le condizioni o menomazioni psicofisiche della vittima), fermo restando le procedure e le sanzioni previste dall'ordinamento dell'Ente di affiliazione. Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello nelle modalità di cui all'art.6.

7.1 Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

Rispetto ai comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta;
- multa in misura non eccedente l'importo del 8% della retribuzione mensile;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio della Società, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto:

- incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le prescrizioni del Modello Organizzativo e 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 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 la stagione, nella commissione di infrazioni per le quali è

applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le prescrizioni del Modello Organizzativo e 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 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 del 8 % della normale retribuzione mensile il collaboratore che risulti recidivo, durante la stagione, 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 di una condotta rilevante ai sensi dell'art.1.3;
 - la violazione delle misure adottate dall'Affiliata volte a garantire la tutela dell'indennità 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 la stagione, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo del 8 % della normale retribuzione mensile 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 Affiliata 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 stesso;
- incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso il collaboratore che violi il sistema di controllo interno attraverso la volontaria e consapevole sottrazione, distruzione o 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. L'Affiliata si riserva la facoltà di irrogare il provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso al collaboratore che risulti recidivo, durante la stagione, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni. L'Affiliata provvederà a denunciare alle autorità competenti la condotta del collaboratore che adottati, nell'espletamento dell'attività, un comportamento suscettibile di configurare una fattispecie di reato riservandosi la facoltà di sospenderlo in attesa che la condotta venga accertata con Sentenza penale passata in giudicato.

7.2 Sanzioni nei confronti dei volontari

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 il volontario che risulti recidivo, durante la stagione, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale di cui al precedente art.7.1 e/o violi, per mera negligenza, le prescrizioni del Modello Organizzativo e 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 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;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15giorni il volontario che risulti recidivo, durante la stagione, nella commissione di infrazioni di cui al precedente art.7.1 per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo del 8 % della normale retribuzione mensile;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 6mesi il volontario che risulti recidivo, durante la stagione, nella commissione dell'infrazione di cui al punto precedente relativo all'allontanamento del volontario dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15giorni;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio della Società, radiazione dello stesso il volontario che violi il sistema di controllo interno attraverso la volontaria e consapevole sottrazione, distruzione o 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. L'Affiliata si riserva la facoltà di irrogare il provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso al volontario che risulti recidivo, durante la stagione, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni. L'Affiliata provvederà a denunciare alle autorità competenti la condotta del volontario che adottati, nell'espletamento dell'attività, un comportamento suscettibile di configurare una fattispecie di reato riservandosi la facoltà di sospenderlo in attesa che la condotta venga accertata con Sentenza penale passata in giudicato.

7.3 Procedura

I procedimenti disciplinari sono instaurati d'ufficio o su istanza del soggetto interessato o su istanza del Responsabile contro abusi violenze e discriminazioni nominato dall'Affiliata. Il Presidente può svolgere l'attività istruttoria ritenuta opportuna, svolgere audizioni e acquisire documentazione anche audio — video. Salvo che la segnalazione risulti di particolare complessità, il procedimento si conclude nel termine di sessanta giorni dal suo avvio. L'esito verrà comunicato all'istante, al destinatario del provvedimento e ove necessario, alle competenti Autorità.

ARTICOLO 8 - CODICE DI CONDOTTA

Il Codice di Condotta, allegato al presente documento sotto la lettera A, diviene parte integrante e sostanziale del presente Modello.

ARTICOLO 9 - ULTERIORI MISURE

L'Affiliata richiede a tutti i membri dello staff:

- L'autocertificazione circa l'assenza di carichi pendenti e precedenti penali;
- Il certificato antipedofilia (art. 25-bis d.p.r. 313/2002) nel caso in cui l'attività svolta dal collaboratore preveda un contatto diretto e continuativo con i minori.

L' Affiliata provvederà a richiedere i certificati sopracitati ai membri dello staff già in forze presso la stessa ed al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro per quelli futuri.

ARTICOLO 10 – NORME FINALI

Il presente Modello verrà revisionato con cadenza almeno quadriennale dal Consiglio Direttivo dell'Affiliata nonché ogni volta che quest'ultima dovesse ritenerlo necessario anche in ragione delle proposte di aggiornamento eventualmente formulate dal Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni della stessa. Il presente Modello verrà altresì revisionato ogni volta risulti necessario per recepire eventuali nuove disposizioni tassative emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, modifiche ai Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le politiche di Safeguarding, nonché integrazioni alle normative o Linee Guida della FIP che richiedessero obbligatoriamente siffatta revisione entro un termine perentorio.

CODICE DI CONDOTTA BASKERS FORLIMPOPOLI A.S.D.



ALLEGATO A

INDICE

ARTICOLO 1 – PARTE GENERALE

- 1.1 Finalità
- 1.2 Ambito di applicazione
- 1.3 Riferimenti normativi

1.3 Violazione del Codice di Condotta

ARTICOLO 2 - PROCEDURA DI SEGNALAZIONE

2.1 Oggetto delle segnalazioni

2.2 Modalità di segnalazione

2.3 Gestione delle segnalazioni

2.4 Riservatezza

2.5 Diffusione procedura di segnalazione

2.6 Contatti

ARTICOLO 3 SELEZIONE OPERATORI SPORTIVI

ARTICOLO 4 – INCOMPATIBILITA' E CONFLITTI DI INTERESSE

ARTICOLO 5 – DIFFUSIONE DEL CODICE

ARTICOLO 6 – DOVERI E OBBLIGHI DEI TESSERATI

ARTICOLO 7 – DOVERI E OBBLIGHI DEI DIRIGENTI SPORTIVI E TECNICI

ARTICOLO 8 – DIRITTI, DOVERI E OBBLIGHI DEGLI ATLETI

ARTICOLO 9 – DOVERI E OBBLIGHI DELLO STAFF MEDICO E DEGLI OPERATORI SANITARI

ARTICOLO 1 – PARTE GENERALE

Art.1.1 Finalità

1.1 Il presente Codice di Condotta adottato dall'Associazione Sportiva Dilettantistica Baskers Forlimpopoli (di seguito denominata Affiliata) contiene gli obblighi, i divieti, gli standard di condotta e le buone pratiche dei soggetti di cui all'art. 1.2 finalizzate:

- a. al rispetto dei principi di lealtà, probità e correttezza;

- b. all'educazione, alla formazione e allo svolgimento di una pratica sportiva sana;
- c. alla piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d. alla creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo che garantisca la dignità, l'uguaglianza, l'equità e il rispetto dei diritti dei tesserati, in particolare se minori;
- e. alla valorizzazione delle diversità;
- f. alla promozione del pieno sviluppo della persona-atleta, in particolare se minore;
- g. alla promozione da parte di dirigenti e tecnici al benessere dell'atleta;
- h. alla effettiva partecipazione di tutti i tesserati all'attività sportiva secondo le rispettive aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
- i. alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione.

L'Affiliata, tramite il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni dalla stessa nominato di cui all'art.4, effettua valutazioni annuali sulle misure adottate, eventualmente sviluppando e attuando, sulla base di tale valutazione, un piano d'azione al fine di risolvere le criticità riscontrate e di rimuovere gli ostacoli che impediscano:

- la promozione del benessere dell'atleta, in particolare se minore, e dello sviluppo psico-fisico dello stesso secondo le relative aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
- la partecipazione dell'atleta alle attività, 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.

1.2 Ambito di applicazione

Il presente Codice di condotta si applica a tutti i Tesserati presso l'Affiliata e a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della stessa.

1.3 Riferimenti normativi

- D.lgs. 36/2021, art. 33;
- D.lgs. 39/2021, art. 16;
- Delibera CONI n.255 del 25.07.2023 e l'allegato Modello di regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati;
- Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione emanati dall'Osservatorio permanente del CONI per le politiche di safeguarding;
- Linee guida Federali: Linee Guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra discriminazione e Regolamento di Safeguarding Policy per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati

1.3 Violazione del Codice di Condotta

I soggetti di cui all'art.1.2 che precede sono tenuti all'osservanza del presente Codice di Condotta. Motivo per cui l'Affiliata appresa la notizia o resa edotta dal Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni della segnalazione di una condotta rilevante o della violazione del Codice di Condotta, si impegna ad assumere nei confronti di costoro

adeguati provvedimenti, anche temporanei, ivi compresa la sospensione cautelare dalle attività sportive, così come delineati all'art.7 del Modello Organizzativo, fermi in ogni caso i provvedimenti degli Organi di Giustizia Federali.

L'ignoranza del Codice non può essere invocata a nessun effetto.

ARTICOLO 2 - PROCEDURA DI SEGNALAZIONE

2.1 Oggetto delle segnalazioni

Sono oggetto di segnalazione tutte le condotte di cui all'art.1.3 del Modello organizzativo come descritte dalle Linee Guida FIP ai sensi del D.lgs. n.39/2021 e dall'art.3 co. 5 e 6 dei Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione emanate dall'Osservatorio Permanente del CONI, connesse nell'ambito dell'attività sportiva, di cui il segnalante venga a conoscenza. Sono altresì oggetto di segnalazione tutte le condotte violative del presente Codice di Condotta.

2.2 Modalità di segnalazione

Chiunque sospetti e/o venga a conoscenza di comportamenti rilevanti ai sensi dell'art. 1.3 del Modello Organizzativo che coinvolgano Tesserati, in particolare minorenni, e/o coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività dell'Affiliata, è obbligato a comunicarlo immediatamente al Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni dell'Affiliata, (segnalazionibaskers@gmail.com) e/o al Responsabile Federale delle Politiche di Safeguarding (safeguarding.officer@fip.it) tramite la piattaforma <https://fip.safeguarding.openblow.it/#/> che garantisce anche la riservatezza del segnalante. La Federazione Italiana Pallacanestro ha realizzato infatti una piattaforma per la gestione delle segnalazioni al seguente link: <https://fip.safeguarding.openblow.it/#/>, link pubblicato altresì sul sito federale nella sezione – Safeguarding, che è anche a disposizione dei tesserati dell'Affiliata. Piattaforma che consentirà di procedere alla segnalazione garantendo da un lato la riservatezza del segnalante, dall'altro la gestione della segnalazione trasparente, così da consentire all'interessato di monitorare lo stato del procedimento.

Chiunque sospetti e/o venga a conoscenza di comportamenti violativi del presente Codice di Condotta non rientranti nelle fattispecie rilevanti ai sensi dell'art. 1.3 del Modello Organizzativo nè identificabili come qualsivoglia forma di molestia, violenza e discriminazione, è tenuto a comunicarlo immediatamente all'Affiliata (baskersforlimpopoli@gmail.com) affinché provveda ad eseguire le opportune indagini, ad adottare i provvedimenti necessari ed eseguire eventuali segnalazioni e/o denunce.

2.3 Gestione delle segnalazioni

L'Affiliata ritiene che, in caso di segnalazione ed in caso di presunti comportamenti lesivi, il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni risponda al notiziante entro 7 giorni, comunicando l'inizio delle proprie indagini. Il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni gestisce dunque tempestivamente la segnalazione, eventualmente ascoltando anche i segnalanti e facendo ogni verifica necessaria.

Salvi i casi di manifesta infondatezza della segnalazione, questa viene trasmessa al Responsabile federale per le politiche di safeguarding e, se competente, all'Autorità giudiziaria. L'esito della segnalazione viene poi comunicato al Segnalante.

Nel caso in cui una denuncia coinvolga un minore come presunta vittima, i genitori o il tutore legale del minore vengono informati, a condizione che ciò non venga considerato un rischio per la sicurezza di tale minore.

L’Affiliata una volta notiziata dal Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni della segnalazione di una condotta rilevante, si impegna ad assumere adeguati provvedimenti, anche temporanei, nei confronti di tesserati, collaboratori o dipendenti, per ogni violazione delle disposizioni e dei protocolli di cui al modello stesso come previsto all’art.7 del Modello Organizzativo.

L’Affiliata una volta notiziata dal Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni si impegna, come previsto dall’art.7 del Modello Organizzativo, ad assumere adeguati provvedimenti, anche temporanei, nei confronti di tesserati, collaboratori o dipendenti di fronte a 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;

L’Affiliata si impegna altresì ad assumere adeguati provvedimenti nei confronti di chi abusi nel porre in essere segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede come previsto dall’art.7 del Modello Organizzativo.

Tali provvedimenti rispetteranno il principio di proporzionalità, tenendo in particolare considerazione la natura e la gravità delle violazioni, il numero di violazioni ovvero qualsiasi altra circostanza rilevante (quali ad esempio la minore età, le condizioni o menomazioni psico-fisiche della vittima), fermo restando le procedure e le sanzioni previste dall’ordinamento dell’Ente di affiliazione.

2.4 Riservatezza

L’Affiliata, anche con il supporto del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, assicura la riservatezza delle segnalazioni, della documentazione o delle informazioni comunque ricevute o reperite relative ad eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai sensi dell’art.1.3 del presente Modello o denunce di violazione del Codice di Condotta utilizzando canali dedicati e limitando l’accesso ai predetti documenti al solo personale espressamente autorizzato. L’Affiliata, anche con il supporto del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, assicura la riservatezza delle segnalazioni, tutela la Riservatezza del Segnalante e in generale di chi abbia in buona fede: i. presentato una denuncia o una segnalazione; ii. manifestato l’intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione; iii. assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione; iv. reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni; v. intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding; utilizzando canali dedicati e limitando l’accesso ai predetti documenti al solo personale espressamente autorizzato.

2.5 Diffusione procedura di segnalazione

L’Affiliata diffonde la procedura di segnalazione di cui all’art.2 del presente Codice di Condotta tramite l’affissione del Modello Organizzativo e del Codice di Condotta presso la sede societaria e la pubblicazione degli stessi nel proprio sito web/pagina social.

2.6 Contatti

- Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni: Dott.ssa Chiara Camporesi (Cod. Fisc.: CMPCHR99S45D704O) – tel. +39 3466269655 mail:segnalazionibaskers@gmail.com

- Responsabile Federale per le politiche di safeguarding – mail: safeguarding.officer@fip.it

ARTICOLO 3 SELEZIONE OPERATORI SPORTIVI

Al fine di garantire l'idoneità dei candidati ad operare nell'ambito delle attività sportive in diretto contatto con i Tesserati, anche minori, l’Affiliata richiede, al momento dell’instaurazione del rapporto di lavoro, l'autocertificazione circa l’assenza di carichi pendenti e precedenti penali nonché il certificato antipedofilia (art. 25-bis d.p.r. 313/2002) nel caso in cui l’attività svolta dal collaboratore preveda un contatto diretto e continuativo con i minori.

L’Affiliata procede alle verifiche periodiche della permanenza dei requisiti in capo agli operatori sportivi per poter operare nell’ambito delle attività sportive in diretto contatto con i Tesserati, anche minori, provvedendo altresì conservare la relativa documentazione nel rispetto della normativa vigente.

ARTICOLO 4 – INCOMPATIBILITA' E CONFLITTI DI INTERESSE

Nell’attribuzione dei ruoli, l’Affiliata tiene conto di eventuali incompatibilità al fine di evitare il cumulo delle funzioni in capo ad un unico soggetto, ed eventuali conflitti d'interesse.

ARTICOLO 5 – DIFFUSIONE DEL CODICE

In ordine alle modalità di diffusione del Codice di Condotta si rimanda a quanto specificatamente previsto all’art.6 del Modello Organizzativo e di controllo dell'attività sportiva adottato, ai sensi del D. lgs. n. 39/2021, dall’Affiliata.

ARTICOLO 6 – DOVERI E OBBLIGHI DEI TESSERATI

Costituiscono doveri e obblighi a carico di tutti i tesserati:

- a) comportarsi secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all’ambito sportivo e tenere una condotta improntata al rispetto nei confronti degli altri tesserati;
- b) astenersi dall’utilizzo di un linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo, anche in situazioni ludiche, per gioco o per scherzo;
- c) garantire la sicurezza e la salute degli altri tesserati, impegnandosi a creare e a mantenere un ambiente sano, sicuro e inclusivo;
- d) impegnarsi nell’educazione e nella formazione della pratica sportiva sana, supportando gli altri tesserati nei percorsi educativi e formativi;
- e) impegnarsi a creare, mantenere e promuovere un equilibrio sano tra ambito personale e sportivo, valorizzando anche i profili ludici, relazionali e sociali dell’attività sportiva;

- f) instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero loro delegati;
- g) prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- h) affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- i) collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
- j) segnalare senza indugio al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5 situazioni, anche potenziali, che espongano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

ARTICOLO 7 – DOVERI E OBBLIGHI DEI DIRIGENTI SPORTIVI E TECNICI

Costituiscono doveri e obblighi a carico dei dirigenti sportivi e dei tecnici:

- a) agire per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- b) astenersi da qualsiasi abuso o uso improprio della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, specie se minori;
- c) contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati, in particolare se minori; evitare ogni contatto fisico non necessario con i tesserati, in particolare se minori;
- e) promuovere un rapporto tra tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
- f) astenersi dal creare situazioni di intimità con il tesserato minore;
- g) porre in essere, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- h) comunicare e condividere con il tesserato minore gli obiettivi educativi e formativi, illustrando le modalità con cui si intendono perseguire tali obiettivi e coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- i) astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il tesserato minore, anche mediante social network;
- j) interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5;
- k) impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;
- l) segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;
- m) dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse; n) sostenere i valori del sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei tesserati;

o) conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità sulle politiche di safeguarding, sulle misure di prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni, nonché sulle più moderne metodologie di formazione e comunicazione in ambito sportivo;

p) astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei tesserati minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero da loro delegati;

q) segnalare senza indugio al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5 situazioni, anche potenziali, che esponcano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

ARTICOLO 8 – DIRITTI, DOVERI E OBBLIGHI DEGLI ATLETI

Costituiscono diritti, doveri e obblighi a carico degli atleti:

a) rispettare il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;

b) comunicare le proprie aspirazioni ai dirigenti sportivi e ai tecnici e valutare in spirito di collaborazione le proposte circa gli obiettivi educativi e formativi e le modalità di raggiungimento di tali obiettivi, anche con il supporto di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dei soggetti cui è affidata la loro cura, eventualmente confrontandosi con gli altri atleti;

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

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

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

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

g) mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;

h) riferire qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero ai loro delegati;

i) evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;

j) astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difformi a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati, nonché al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5;

k) segnalare senza indugio al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5 situazioni, anche potenziali, che esponcano sé o altri a pericolo o pregiudizio.

ARTICOLO 9 – DOVERI E OBBLIGHI DELLO STAFF MEDICO E DEGLI OPERATORI SANITARI

Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico di ciascun atleta costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo. Fermo il rispetto del “Protocollo sulle visite mediche e fisioterapiche” contenuto nel Modello Organizzativo dell’Affiliata, costituiscono doveri e obblighi a carico dello staff medico e degli operatori sanitari: (i) garantire che la salute e il benessere psico-fisico degli atleti venga prima di qualsiasi altra considerazione; (ii) non somministrare o favorire l’uso da parte degli atleti di sostanze o metodi proibiti dalla lista WADA; (iii) attivare senza indugio, nel caso riscontrino i segni e gli indicatori di lesioni, violenze e/o abusi, le procedure di segnalazione previste dal Modello Organizzativo e dal Codice di Condotta informando tempestivamente il Responsabile per la prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni e il Responsabile federale delle politiche di safeguarding.