



Feletto Basketball Academy Asd

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONE CONTROLLO IN MATERIA DI SAFEGUARDING

Versione 1.0 approvata in data 26 giugno 2024

1. PREMESSA

Il presente Modello Organizzativo (di seguito, il Modello) e Codice di Condotta in materia di Safeguarding (prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni nell'attività Sportiva) è redatto da Feletto Basketball Academy Asd (di seguito, la Società) come previsto dall'articolo 16 del D.Lgs. n. 39/2021, dalla Delibera CONI del 25 luglio 2023 (art.3) utilizzando le linee guida pubblicate dalla Federazione Italiana Pallacanestro (di seguito, FIP).

2. OBIETTIVI

In particolare, il Modello Organizzativo persegue i seguenti obiettivi:

1. promuovere una cultura e un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
2. garantire la consapevolezza dei tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
3. individuare e attuare adeguate misure, procedure e politiche di *safeguarding*, anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile Federale delle Politiche di *Safeguarding*, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di tesserati minori;
4. gestire in maniera tempestiva, efficace e riservata le segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutelare i segnalanti;
5. informare i tesserati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
6. assicurare la partecipazione della Società e dei tesserati alle iniziative organizzate dagli Enti di affiliazione nell'ambito delle politiche di *safeguarding* adottate;
7. coinvolgere in maniera proattiva tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di *safeguarding* della Società.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività del Feletto Basketball Academy Asd.

In particolare, i soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:

1. i tesserati e licenziati FIP, ai sensi di quanto disciplinato dallo Statuto Federale e dal Regolamento Organico Federale, presso la Società;
2. tutti coloro che trattengono rapporti di lavoro o volontariato con la Società;
3. tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Società.



4. COMPORAMENTI RILEVANTI

1. Costituiscono comportamenti rilevanti ai fini del presente Modello:

- a) l'abuso psicologico;
- b) l'abuso fisico;
- c) la molestia sessuale;
- d) l'abuso sessuale;
- e) la negligenza;
- f) l'incuria;
- g) l'abuso di matrice religiosa;
- h) il bullismo, il cyberbullismo;
- i) i comportamenti discriminatori.

2. Nel dettaglio si intendono:

- a) per **“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;
- b) per **“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 psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance 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;
- c) per **“molestia sessuale”**, qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell'assumere un linguaggio del corpo inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite avente connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;
- d) per **“abuso sessuale”**, qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto, o con contatto e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un tesserato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;



- e) per “**negligenza**”, il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui al presente documento, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato; per “**incuria**”, la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- f) per “**abuso di matrice religiosa**”, l’impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto purché non si tratti di riti contrari al buon costume;
- g) per “**bullismo, cyberbullismo**”, qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più tesserati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un tesserato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l’aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);
- h) per “**comportamenti discriminatori**”, qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social-economico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

5. PRINCIPI FONDAMENTALI

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

- a) a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
- b) 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, intellettuale, relazionale o sportiva;
- c) alla tutela del diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei tesserati che costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto a ogni risultato sportivo.

Coloro che prendono parte, a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo, all’attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni a tutela degli indicati diritti dei tesserati e delle tesserate.

I tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere il presente Modello, il Codice di Condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di



genere e di ogni altra condizione di discriminazione e il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie della Federazione Italiana Pallacanestro.

6. RESPONSABILE SAFEGUARDING

La Società nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (di seguito, il Responsabile Safeguarding o il Responsabile), con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui tesserati, nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi.

La nomina del Responsabile è comunicata al Safeguarding federale e adeguatamente resa pubblica nell'ambito del rispettivo sodalizio (mediante immediata affissione presso la sede e pubblicazione sulla rispettiva homepage, se nella disponibilità del sodalizio, del nominativo e dei contatti).

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni deve essere caratterizzato dai requisiti di comprovata moralità, competenza, nonché autonomia e indipendenza ed in particolare:

- a) età non inferiore a 18 anni;
- b) possesso diploma di istruzione secondaria di secondo grado che consente l'accesso all'Università o di titoli di studio superiori;
- c) non aver riportato condanne penali passate in giudicato per reati non colposi a pene detentive superiori ad un anno ovvero a pene che comportino l'interdizione dai pubblici uffici superiori ad un anno.

Il Responsabile del Safeguarding deve:

- a) partecipare ai seminari informativi organizzati dalle federazioni alla quale la Società è affiliata;
- b) operare in completa autonomia e discrezionalità rispetto alla struttura societaria ed avere libero e pieno accesso alle strutture sportive per ispezioni anche a sorpresa;
- c) vigilare sulla corretta applicazione e formulare all'organo preposto le proposte di aggiornamento del Modello e del Codice di Condotta, tenendo conto delle caratteristiche del sodalizio;
- d) supervisionare l'efficacia del Modello e del Codice di Condotta e valutare annualmente le misure del Modello e del Codice di Condotta nell'ambito del proprio sodalizio, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;
- e) stilare protocolli comportamentali nel rispetto di etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva;
- f) stabilire audit periodici con i tesserati (atleti, allenatori e dirigenti), in particolare minorenni o con coloro che operano con minorenni, per sensibilizzarli alle politiche di Safeguarding e monitorare l'attività;
- g) stabilire misure idonee a garantire la trasmissione delle informazioni ai rispettivi responsabili federali;
- h) stabilire misure idonee a garantire il coordinamento con il responsabile federale per le politiche di Safeguarding, nonché il recepimento e l'attuazione delle relative raccomandazioni;



- i) rispettare gli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui Tesserati" della FIP.

Il Responsabile dura in carica 4 anni e può essere riconfermato.

In caso di cessazione del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni, revoca o scadenza, la Società provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile comunicando la nomina al Safeguarding federale.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi alla Società con raccomandata A.R. e/o PEC.

La nomina di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, con provvedimento motivato dell'organo preposto della Società. A titolo esemplificativo vengono considerate gravi irregolarità di gestione o funzionamento l'accertamento di un grave inadempimento nello svolgimento dei propri compiti, l'omessa comunicazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di Responsabile e la violazione degli obblighi di riservatezza).

7. PREVENZIONE E GESTIONE DEI RISCHI

Con riferimento alla Prevenzione e Gestione dei rischi, il seguente Modello prevede tra l'altro l'adozione dei seguenti strumenti per la prevenzione e la gestione dei rischi.

8. CERTIFICAZIONI

La Società, prima di assegnare un incarico di qualsiasi tipo, procederà all'acquisizione delle idonee certificazioni rilasciate da parte delle autorità competenti relative ai precedenti penali e carichi pendenti rilevanti di tutti i soggetti dello staff a contatto con gli atleti (allenatori, tecnici, dipendenti, medici e altri soggetti a contatto con gli atleti) per la normativa di riferimento, idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto delle disposizioni vigenti, delle Raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding e delle Linee Guida emanate dalla FIP, nonché idonee a individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, intervenendo anche sui relativi effetti.

Ogni collaboratore, dirigente, socio e volontario che svolge la propria attività per la Società a contatto con minori deve visionare e sottoscrivere il Codice Etico di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, rispettandone ogni singola parte.

9. USO DEGLI SPAZI DELLA SOCIETÀ

La Società assicura l'accesso ai locali durante gli allenamenti e le sessioni di prova (soprattutto di partecipanti minori) a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati.

In gara e durante gli allenamenti è prevista la separazione degli spogliatoi tra tecnici (e tutto lo staff anche medico, se presente) e atleti.



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

In caso di gravi comportamenti lesivi la Società deve notificare i fatti di cui è venuta a conoscenza alle forze dell'ordine.

La Società assicura l'adozione di apposite misure che prevenivano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:

- a) presentato una denuncia o una segnalazione;
- b) manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- c) assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
- d) reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
- e) intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding.

13. COMPORTAMENTI SANZIONABILI E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

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

- a) violazione delle disposizioni di cui al presente Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice Etico, Codice di Condotta e protocolli);
- b) violazione degli obblighi di informazione nei confronti della Società;
- c) effettuazione con dolo o colpa grave di Segnalazioni che si rivelano manifestamente infondate;
- d) atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione.

Nei confronti dei collaboratori retribuiti, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- a) richiamo verbale e ammonizione scritta per mancanze lievi;
- b) multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione;
- c) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- d) risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio della Società, radiazione dello stesso.

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

- a) richiamo verbale e ammonizione scritta per mancanze lievi;
- b) allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- c) allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- d) recesso del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio della Società, radiazione dello stesso.

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



14. OBBLIGHI INFORMATIVI E ALTRE MISURE

Con riferimento alle misure previste dal presente Modello, al fine di garantire la diffusione e la pubblicizzazione delle politiche di *safeguarding* e la trasmissione delle informazioni, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, la Società è tenuta al rispetto dei seguenti obblighi:

- a) affiggere presso la sede della Società e pubblicare sulla rispettiva *homepage* il Modello nonché il nominativo ed i contatti del Responsabile;
- b) pubblicare la notizia dell'adozione del Modello e dei relativi aggiornamenti presso la sede della Società e sulla rispettiva *homepage*;
- c) comunicare l'adozione del Modello e dei relativi aggiornamenti al Responsabile e al Responsabile federale delle politiche di *safeguarding*;
- d) al momento del tesseramento, informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del Modello nonché del nominativo e dei contatti del Responsabile;
- e) comunicare ogni informazione rilevante al Responsabile, al Responsabile federale delle politiche di *safeguarding* nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente;
- f) adottare misure per la diffusione e la pubblicizzazione periodica presso i tesserati delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi;
- g) 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;
- h) adottare adeguate misure per la diffusione o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;
- i) adottare un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive;
- j) adottare adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione presso i tesserati di ogni altra politica di *safeguarding* adottata dalla FIP nonché dalla Società;
- k) organizzare programmi di formazione volti a far conoscere ai propri tesserati i principi fondamentali da rispettare e le politiche di prevenzione adottate anche in conformità a quanto indicato nei Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso violenza e discriminazione emanati dall'Osservatorio Permanente Coni per le politiche di *safeguarding*. Di tale formazione verrà data prova tramite attestati di partecipazione almeno semestrali.

15. OBBLIGHI ULTERIORI

La Società si impegna alla creazione di un ambiente sano, sicuro ed inclusivo per tutti i tesserati attraverso politiche di sensibilizzazione degli operatori.

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



La Società si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, a garantire il diritto allo sport agli atleti con disabilità fisica o intellettuale-relazionale, integrando suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti tesserati per la Società loro coetanei.

La Società si impegna a garantire il diritto allo sport anche agli atleti svantaggiati dal punto di vista economico o familiare, favorendo la partecipazione di suddetti atleti alle attività della Società anche mediante sconti delle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio di Bergamo e nei comuni limitrofi.

CODICE DI CONDOTTA IN MATERIA DI SAFEGUARDING

16. DOVERI E OBBLIGHI DEI TESSERATI

Il presente Modello stabilisce i seguenti 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 situazioni, anche potenziali, che esponano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

17. DOVERI E OBBLIGHI DEI DIRIGENTI SPORTIVI E TECNICI

Il presente Modello stabilisce i seguenti 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;
- d) evitare ogni contatto fisico non necessario con i tesserati, in particolare se minori;



- e) promuovere un rapporto tra tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, 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;
- 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 situazioni, anche potenziali, che esponcano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

18. DIRITTI, DOVERI E OBBLIGHI DEGLI ATLETI

Il presente Modello stabilisce i seguenti 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;
- k) segnalare senza indugio al Responsabile situazioni, anche potenziali, che esponano sé o altri a pericolo o pregiudizio.

19. NORME FINALI

Il presente Modello e Codice di Condotta avranno validità quadriennale.

La Società provvederà alla revisione o aggiornamento delle stesse ogni qual volta sia necessario al fine di recepire eventuali modifiche e/o integrazioni dei Principi fondamentali e raccomandazioni dell'osservatorio Permanente del Coni nonché eventuali modifiche e integrazioni previste della normativa e/o emanate dalla Giunta del Coni dei Principi fondamentali e/o emanate dalla FIP.