

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto da **ABA – Accademia Basket Altomilanese SSD a.r.l** (P.IVA 07028390966), in persona del legale rappresentante pro tempore, Dott. Walter Plebani (di seguito Associazione), come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e utilizzando le linee guida pubblicate dalla Federazione Italiana Pallacanestro.

Si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività di ABA – Accademia Basket Altomilanese SSD a.r.l.

Ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

Oggetto ed obiettivo

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

Diritti e doveri

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

- A un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
- Alla tutela di 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, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva;
- Alla salute e al benessere psico-fisico che devono essere garantiti come prevalenti rispetto

ad ogni risultato sportivo.

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

I tecnici, i dirigenti, i soci/associati e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere il presente modello, il Codice di condotta a tutela dei minori e di prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, nonché a conoscere il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie della Federazione Italiana Pallacanestro.

Prevenzione e gestione dei rischi

Comportamenti rilevanti

Ai fini del presente modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- L'abuso psicologico, da intendersi 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/a, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- L'abuso fisico, da intendersi qualunque condotta consumata o tentata (tra cui botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci, lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi l'integrità psico-fisica del tesserato/a.
- Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato/a a svolgere un'attività fisica inappropriata al fine di una migliore performance sportiva, o a forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o, comunque, non in condizione fisica tale da sostenere allenamenti o competizioni. In questo ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono l'utilizzo e assunzione di sostanze vietate dalle norme vigenti o dalle norme sul doping;
- La molestia sessuale da intendersi qualunque atto o comportamento inadeguato, indesiderato

e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio, disturbo e forte disagio e umiliazione. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate o non gradite aventi connotazioni sessuali, ovvero telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, umiliante o degradante;

- L'abuso sessuale, da intendersi qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto o con contatto e considerata non desiderata o il cui consenso è costretto, manipolato, non concesso o negato. Rientra in questa fattispecie anche costringere un tesserato/a a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate o nell'osservare un tesserato/a in condizioni e contesti non appropriati;
- La negligenza, da intendersi quale mancato intervento di un dirigente, tecnico, assistente, allenatore o qualsiasi tesserato/a che, presa conoscenza di uno degli eventi, o di un comportamento o condotta, o atto di cui al presente modello, omette di intervenire permettendo la causazione di un danno o creando un pericolo di danno. Rientra in questa fattispecie anche il persistente e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza dei bisogni fisici e/o psicologici del tesserato/a;
- L'incuria da intendersi la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- L'abuso di matrice religiosa, da intendersi, l'impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitare in privato o in pubblico il culto purchè non si tratti di riti contrari al buon costume non consentiti dalla legge;
- Il bullismo e il cyberbullismo, da intendersi qualsiasi comportamento o condotta offensiva e/o aggressiva che un singolo soggetto o più soggetti possono mettere in atto, nei confronti del tesserato/a, personalmente o attraverso i social network o altri strumenti di comunicazione, sia in modo isolato sia ripetutamente nel corso del tempo, con lo scopo di

esercitare un potere, dominio, umiliazione sul tesserato/a. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e volti ad intimidire o turbare un tesserato creando una condizione di disagio, insicurezza, paura, umiliazione, esclusione o isolamento (tra cui, in via esemplificativa: umiliazioni, minacce verbali, critiche sull'aspetto fisico, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima);

- I comportamenti discriminatori, da intendersi qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio per razza, etnia, colore, convinzioni personali, caratteristiche fisiche, genere, status socio-economico, prestazioni sportive, capacità atletiche, religione, disabilità, età, orientamenti sessuali.

I comportamenti e condotte di cui sopra sono considerati rilevanti e punibili, in qualsiasi forma e modalità si verificano, ovvero sia personalmente sia tramite modalità informatiche, web, messaggi, e-mail, social network e blog.

Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

L'Associazione nomina un Responsabile, cosiddetto "safeguarding" contro abusi, violenze e discriminazioni, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui soci nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, dovrà essere soggetto autonomo e possibilmente indipendente dalle cariche sociali e da rapporti con gli allenatori e i tecnici, verrà selezionato tra i soggetti con esperienza nel settore, competenze comunicative e capacità di gestione delle situazioni delicate. Dovrà essere opportunamente formato e partecipare ai seminari informativi organizzati dalla Federazione Italiana Pallacanestro alla quale l'Associazione è affiliata. Prima della nomina andrà acquisito il certificato del casellario giudiziale. Non può essere, infatti, designato come responsabile chi ha subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi. In ogni caso, il responsabile safeguarding all'interno delle società/associazioni sportive svolge funzioni di vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento dei modelli e dei codici di condotta,

nonché di collettore di eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di safeguarding, potendo svolgere anche funzioni ispettive.

Il Responsabile safeguarding sarà tenuto a sensibilizzare i membri dell'associazione sulle questioni di safeguarding e sarà tenuto a collaborare con le autorità competenti.

Il Responsabile safeguarding dovrà definire e pubblicizzare i canali di comunicazione chiari per i membri dell'associazione sportiva per segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute.

Il Responsabile safeguarding dovrà garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.

Il Consiglio direttivo potrà sospendere o rimuovere il responsabile safeguarding in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche dell'associazione relative alla protezione dei minori.

Uso degli spazi dell'Associazione

Deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso all'Associazione 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 delegati.

Presso le strutture in gestione o in uso all'Associazione devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.

Durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli atleti e alle atlete dell'Associazione.

Durante le sessioni di allenamento o di prova non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e, comunque, solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettivo/relazionale.

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso

sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito al medico sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico di gara o, in loro assenza, a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa.

La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).

Trasferte

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore.

Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.

Tutela della privacy

A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci dell'Associazione all'atto dell'iscrizione/tesseramento, e comunque ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali, deve essere sottoposta l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR). I dati raccolti devono essere gestiti e trattati secondo le modalità descritte nel suddetto Regolamento e comunque solo sulla base della necessità all'esecuzione del contratto di cui gli interessati sono parte, all'adempimento di un obbligo legale o sulla base del consenso. In particolare, le categorie particolari di dati personali (quali l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona) possono essere trattate solo previo libero ed esplicito consenso dell'interessato,

manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti. L'Associazione, fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione/tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati prodotte durante le sessioni di allenamento e gara, ma non è consentita produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati.

La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dall'Associazione contenente dati personali dei tesserati, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati.

In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione, deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare del trattamento dei dati personali.

Deve essere data tempestiva comunicazione anche all'autorità Garante per la protezione dei dati personali, se la violazione dei dati personali comporta un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche.

Tutte le persone autorizzate al trattamento dei dati personali devono essere adeguatamente formate e devono mettere in atto tutti i comportamenti e le procedure necessarie alla tutela dei dati personali degli interessati, soprattutto di quelli rientranti nelle categorie particolari di dati personali.

Inclusività

L'Associazione garantisce a tutti i propri tesserati/e 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. L'Associazione 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 l'Associazione/Società loro coetanei.

L'Associazione 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 dell'Associazione anche mediante sconti delle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore operanti sul territorio e nei comuni limitrofi.

Forma e contenuto delle segnalazioni

Gestione delle segnalazioni

Le Segnalazioni non possono riguardare meri sospetti o voci.

In questa prospettiva è necessario che le Segnalazioni siano adeguatamente circostanziate, ovvero corredate di ogni elemento oggettivo utile a verificare concretamente i fatti oggetto della Segnalazione.

A tal fine, le Segnalazioni dovranno contenere: - i riferimenti identificativi del soggetto autore della Segnalazione; - una chiara descrizione dei fatti comportamenti e condotte oggetto della segnalazione, allegando, se in possesso, documenti, messaggi, testimonianze ecc.

Le Segnalazioni che non contengano le informazioni minime previste nel presente paragrafo non potranno essere prese in considerazione e non offriranno alcuna tutela al Segnalante.

Inoltre, il Segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- a) eventuali altri soggetti a conoscenza di ulteriori elementi qualificanti la Segnalazione;
- b) eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti indicati nella Segnalazione;
- c) ogni altra informazione che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.
- d) qualsiasi elemento che consenta un'agevole identificazione del o dei presunti autori del comportamento oggetto della Segnalazione.

I presunti comportamenti lesivi, di cui al presente modello, da parte di tesserati/e o di persone terze, nei confronti di altri tesserati/e, soprattutto se minorenni, devono essere tempestivamente segnalati al Responsabile safeguardig, tramite comunicazione a voce o via posta elettronica all'indirizzo email ___ pbononi@studiobononi.eu ___.

Le chiavi di accesso a tale indirizzo email saranno in possesso esclusivamente del Responsabile

safeguarding.

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

L'Associazione deve garantire l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:

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

Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

I comportamenti sanzionabili possono essere costituiti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, dai seguenti comportamenti:

- mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello 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);
- violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello 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'Associazione/Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato; - violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione/Società;
- violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e l'Associazione, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa 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, 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.

Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dall'Associazione.

Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione) sono definiti illeciti disciplinari.

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

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al successivo punto 1;
- multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15;
- risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adotti, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
2. incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
3. incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali: a) l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile safeguarding; b) l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o 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; c) la violazione delle misure adottate dall'Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante; d) la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello;
4. incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del

Modello e del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e/o violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;

5. incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso, il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti dal presente modello- e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, al Responsabile safeguarding, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Sanzioni nei confronti dei volontari

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

- richiamo verbale per mancanze lievi;
- ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Ai fini del precedente punto si rimanda al punto 3 della sezione "Sanzioni nei confronti dei collaboratori retribuiti".

Obblighi informativi e altre misure

L'Associazione è tenuta a pubblicare il presente modello e il nominativo del Responsabile Safeguarding presso la sua sede e le strutture che ha in gestione o in uso, nonché sulla homepage del sito istituzionale.

Al momento dell'adozione del presente modello e in occasione di ogni sua modifica, l'Associazione

deve darne comunicazione via posta elettronica a tutti i propri tesserati, associati e volontari. L'Associazione deve informare il tesserato/a o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del presente modello e del nominativo e dei contatti del Responsabile Safeguarding

L'Associazione deve dare immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile Safeguarding, al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office della federazione sportiva di competenza, nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente.

L'Associazione deve dare diffusione presso i propri tesserati/e di idonee informative finalizzate alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele. L'Associazione deve prevedere adeguate misure per la diffusione o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi. L'Associazione deve prevedere un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive. L'Associazione deve dare comunicazione ai tesserati/e o eventualmente a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti,

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva deve essere pubblicato sulla homepage del sito dell'Associazione, affisso nella sede della medesima nonché comunicato al Responsabile Safeguarding della Federazione per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, insieme alla nomina del Responsabile Safeguarding.

Il presente modello integra e non sostituisce il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie della Federazione Italiana Pallacanestro.