

# **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**

**Documento approvato dalla Giunta Sportiva del 3 ottobre 2023 e trasmesso al CONI per gli adempimenti di competenza**

## **PREMESSA**

Le violenze e gli abusi nello sport colpiscono fisicamente ed emotivamente gli atleti, così come l'affidabilità delle organizzazioni sportive.

L'Automobile club d'Italia (di seguito anche "Federazione") condanna fermamente discriminazioni, molestie e abusi in qualsiasi forma e si impegna a prevenire tali comportamenti. La Federazione promuove una politica di contrasto totale alla discriminazione e alle violenze indipendentemente dal genere, dall'origine etnica, dalla fede religiosa, dall'orientamento sessuale e dalla disabilità al fine di garantire uno sport aperto e inclusivo.

La Federazione tutela il diritto di praticare uno sport sicuro, inteso come un ambiente sportivo rispettoso, equo e libero da ogni forma di violenza nei confronti degli atleti soprattutto se minori e particolarmente vulnerabili.

Il D.lg. n. 39/2021 ha previsto 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, 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 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

L'art. 33, D.lgs. n. 36/2021 prevede che ai minori che praticano attività sportiva si applica quanto previsto dal decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 39, recante attuazione della direttiva 2011/93/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 2011, relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile.

## **Articolo 1 Finalità**

1. Le presenti Linee Guida disciplinano gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale ovvero per le ragioni di cui al d.lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 sui licenziati, specie se minori d'età, e recepiscono le disposizioni di cui al d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 e al d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 nonché le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia e i Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione dettati dall'Osservatorio Permanente del CONI.
2. L'obiettivo che s'intende perseguire è fornire ai licenziati una 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 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.
3. In particolare, le Linee Guida perseguono almeno i seguenti obiettivi:
  - a) la promozione dei diritti di cui agli articoli successivi;
  - b) la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i licenziati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
  - c) la consapevolezza dei licenziati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;

- d) l'individuazione e l'attuazione da parte delle Affiliate di 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 licenziati minori;
- e) la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- f) l'informazione dei licenziati, 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;
- g) la partecipazione delle Affiliate e dei licenziati alle iniziative organizzate dagli Enti di affiliazione nell'ambito delle politiche di *Safeguarding* adottate;
- h) il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di *Safeguarding* delle rispettive Affiliate.

## **Articolo 2** **Diritti e doveri**

1. Diritto fondamentale dei licenziati è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, 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. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei licenziati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo. Chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti dei licenziati.
2. La Federazione adotta misure per assicurare l'effettività dei diritti di cui al comma precedente e le relative tutele, con particolare riguardo alla tutela dei minori. Adotta, altresì, ogni necessaria misura per favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale dell'atleta, la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva nonché la piena consapevolezza di tutti i licenziati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

## **Articolo 3** **Durata**

1. Le presenti Linee Guida avranno validità quadriennale.
2. La Federazione 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

## **Articolo 4** **Destinatari**

Il presente documento s'applica a tutti i licenziati che svolgono l'attività sportiva in forma associata o comunque a quei licenziati che hanno il controllo su licenziati minori (di seguito tutti solo Affiliati).

## Articolo 5

### Principi fondamentali e fattispecie di abuso violenza e discriminazione

1. Ogni Affiliata nella predisposizione del proprio modello e codice di condotta dovrà prevedere il rispetto dei principi fondamentali di non discriminazione, parità di genere, uguaglianza nell'attività sportiva e trasparenza così come richiamati nel codice etico adottato dalla Federazione.
2. Costituiscono comportamenti rilevanti ai fini del presente Regolamento:
  - 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 e il cyberbullismo;
  - i) i comportamenti discriminatori.
3. A fini del precedente comma, 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 d'identità, dignità e autostima, ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del licenziato, 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 licenziato 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 aventi 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 licenziato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il licenziato in condizioni e contesti non appropriati;
  - e) per "negligenza", il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi licenziato, 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 licenziato;

- f) per "incuria", la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- g) 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;
- h) 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 licenziati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul licenziato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un licenziato 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).
- i) 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.

## **Articolo 6**

### **Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e codici di condotta**

1. Entro dodici mesi dalla pubblicazione delle presenti Linee Guida federali, gli Affiliati predispongono e adottano modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva nonché codici di condotta ad esse conformi. Tali modelli e tali codici sono aggiornati con cadenza almeno quadriennale e tengono conto delle caratteristiche dell'Affiliata e delle persone licenziate.
2. Ai sensi dell'art. 16, comma 4, del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, gli Affiliati già dotati di un modello organizzativo e di gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 lo integrano con i modelli organizzativi e i codici di condotta di cui al comma precedente.
3. I modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e i codici di condotta devono essere pubblicati sul sito internet dell'Affiliata, affissi presso la sede della medesima nonché comunicati al responsabile di cui al successivo articolo 10. Della loro adozione e del loro aggiornamento è data notizia sulla homepage dell'Affiliata o comunque ne è data comunicazione ai licenziati che ne fanno parte o sono dalla stessa gestiti.
4. Ai sensi del secondo periodo del comma 2 dell'art. 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, l'Affiliata che sia affiliata anche ad altra Federazione Sportiva Nazionale, Disciplina Sportiva Associata, Ente di Promozione Sportiva o Associazione Benemerita e opti per l'applicazione delle Linee Guida emanate da altro Ente di affiliazione, ne dà immediata comunicazione al responsabile federale delle politiche di *Safeguarding*.
5. I modelli organizzativi e i codici etici devono possedere i contenuti minimi indicati al titolo III e IV dei 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*.

## **Articolo 7**

### **Contenuto minimo dei modelli organizzativi e di controllo**

1. I modelli di cui all'art. 6 stabiliscono almeno (i) le modalità di prevenzione e gestione del rischio in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni, (ii) protocolli di contenimento del rischio stesso e la gestione delle segnalazioni, (iii) gli obblighi informativi in materia, prevedendo:

- a) in relazione alla dimensione dell’Affiliata e delle discipline sportive praticate, misure preventive e attività periodiche di controllo idonee a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto delle disposizioni vigenti, ivi compresi i Principi di cui alle presenti Linee Guida, nonché idonee a individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, intervenendo anche sui relativi effetti;
  - b) in relazione alla dimensione dell’Affiliata e delle discipline sportive praticate, misure di contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, alla gestione delle segnalazioni nonché alla tutela dei segnalanti e assistenza alle vittime;
  - c) la definizione delle responsabilità in ambito endoassociativo in materia di prevenzione e contrasto di abusi, violenze e discriminazioni;
  - d) la specificazione delle conseguenze, anche in ambito endoassociativo, derivanti dalla violazione delle disposizioni e dei protocolli in materia di abusi, violenze e discriminazioni;
  - e) adeguate misure finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere, diversità e inclusione nonché al monitoraggio periodico dei risultati;
  - f) misure idonee a garantire la massima diffusione e pubblicizzazione delle politiche di *safeguarding* di cui alle lettere precedenti e, in particolar modo, delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi o comunque inosservanti dei suddetti protocolli organizzativi e gestionali;
  - g) misure idonee a garantire la trasmissione delle informazioni ai rispettivi Responsabili di cui al comma successivo, Responsabili federali delle politiche di *safeguarding* nonché Uffici dei Procuratori federali ove competenti;
  - h) 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) valutazioni annuali delle misure di cui alle lettere precedenti adottate dall’Affiliata, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d’azione al fine risolvere le criticità riscontrate.
2. I modelli di cui all’art. 6 stabiliscono altresì funzioni, responsabilità nonché requisiti e procedure per la nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di cui alla delibera della Giunta Nazionale del CONI del 25 luglio 2023, n. 255 e ne garantiscono la competenza, nonché l’autonomia e l’indipendenza anche rispetto all’organizzazione sociale. I modelli garantiscono l’accesso di tale Responsabile nonché del Responsabile per le politiche di *safeguarding* federale alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso, nonché favorendo la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all’attività sportiva.

## **Articolo 8**

### **Prevenzione e gestione dei rischi**

1. Con riferimento a quanto previsto dal precedente articolo, i modelli di cui all’art. 6 stabiliscono adeguate misure per l’individuazione delle specifiche aree di rischio nonché più in generale adeguati strumenti per la prevenzione e gestione dei rischi, prevedendo tra l’altro:
  - a) l’adozione di adeguati strumenti per il pieno sviluppo della persona-atleta e la sua effettiva partecipazione all’attività sportiva;
  - b) l’adozione di adeguati strumenti per l’inclusione e la valorizzazione delle diversità dei tesserati;
  - c) l’adozione di adeguati strumenti di gestione e tutela dei licenziati, soprattutto minori, da parte dei tecnici e dei soggetti preposti, nel rispetto e promozione dei relativi diritti, durante gli allenamenti, le manifestazioni sportive e ogni attività anche collegata e connessa organizzata dall’Affiliata;
  - d) la predisposizione di adeguati protocolli che assicurino l’accesso ai locali durante

- allenamenti e sessioni prova (soprattutto di licenziati minori) a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura dei conduttori ovvero a loro delegati;
- e) l'adozione di adeguati strumenti per incentivare l'adozione e la diffusione di apposite convenzioni o patti "di corresponsabilità o collaborazione" tra conduttori, tecnici, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura dei conduttori;
- f) l'adozione di adeguati protocolli al fine di assicurare che i medici sportivi e gli operatori sanitari che riscontrino i segni e gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi attivino senza indugio, nel rispetto della disciplina vigente, le procedure di cui al comma successivo, informandone il Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 7 e il Responsabile federale delle politiche di *safeguarding*;
- g) l'adozione di adeguati protocolli che consentano l'assistenza psicologica o psicoterapeutica ai licenziati;
- h) l'adozione di adeguati strumenti per incentivare la frequenza alla formazione obbligatoria annuale e ai corsi di aggiornamento annuali eventualmente dall'ACI in materia di *safeguarding*;
- i) l'adozione di adeguate misure per la sensibilizzazione sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, con il supporto delle necessarie competenze specialistiche, anche sulla base di specifiche convenzioni eventualmente stipulate dall'ACI;
- j) l'adozione di adeguate misure di prevenzione in specifiche situazioni di rischio quali, in particolare ma non solo:
- i. ambienti, luoghi e spazi in cui è facilitato il contatto fisico e l'esposizione fisica (come spogliatoi, docce, etc.);
  - ii. viaggi, trasferte e pernotti;
  - iii. trattamenti e prestazioni sanitarie (e.g. fisioterapia, visite medico-sportive, etc.) che comportino necessari contatti fisici tra tesserati, soprattutto se minori e altri soggetti;
  - iv. manifestazioni sportive di qualsiasi livello.

## **Articolo 9**

### **Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni**

1. Con riferimento a quanto previsto dall'art. 7, i modelli di cui all'art. 6 stabiliscono adeguate misure per il contrasto dei comportamenti lesivi e la gestione delle segnalazioni, prevedendo tra l'altro:
  - a) adeguati provvedimenti di *quick-response*, in ambito endoassociativo, da adottare in caso di presunti comportamenti lesivi;
  - b) adeguati provvedimenti, in ambito endoassociativo, per ogni altra violazione delle disposizioni e dei protocolli di cui al modello stesso;
  - c) la promozione di buone pratiche e adeguati strumenti di *early warning*, al fine di favorire l'emersione di comportamenti lesivi, o evitare eventuali comportamenti strumentali;
  - d) la predisposizione, in ambito sociale, di un sistema affidabile e sicuro di segnalazione di comportamenti lesivi, che garantisca tra l'altro la riservatezza delle segnalazioni nonché la tempestiva ed efficace gestione delle stesse;
  - e) l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei licenziati che abbiano 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 licenziato 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*;
  - f) l'adozione di apposite misure e iniziative che sanzionino abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede.
2. In ogni caso i provvedimenti di cui alle lett. a) e b) 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 dall'ACI.

## **Articolo 10**

### **Obblighi informativi e altre misure**

1. Con riferimento a quanto previsto dall'art. 7, i modelli di cui all'art. 6 stabiliscono adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione delle politiche di *safeguarding* e la trasmissione delle informazioni, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, prevedendo tra l'altro:
  - a) l'obbligo di immediata affissione presso la sede dell'Affiliata e pubblicazione sulla rispettiva *homepage* del modello di cui all'art. 6 nonché del nominativo e dei contatti del Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 7;
  - b) l'obbligo di immediata pubblicazione della notizia dell'adozione del modello di cui all'art. 4 e dei relativi aggiornamenti presso la sede dell'Affiliata e sulla rispettiva *homepage*;
  - c) l'obbligo di immediata comunicazione dell'adozione del modello di cui all'art. 4 e dei relativi aggiornamenti al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 7 e al Responsabile federale delle politiche di *safeguarding*;
  - d) l'obbligo, al momento del tesseramento, di informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del modello di cui all'art. 4 nonché del nominativo e dei contatti del Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 7;
  - e) l'obbligo di immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 7, al Responsabile federale delle politiche di *safeguarding* nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente;
  - f) adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione periodica presso i licenziati delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi;
  - g) adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei licenziati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele;
  - h) adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;
  - i) un'adeguata informativa ai licenziati 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;
  - j) adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione presso i tesserati di ogni altra politica di *safeguarding* adottata dall'ACI nonché dall'Affiliata.

## **Articolo 11**

### **Obblighi ulteriori**

1. Oltre a quanto previsto dagli articoli precedenti, i modelli di cui all'art. 6 prevedono comunque adeguati strumenti:
  - a) di tutela dei diritti di cui all'art. 2 delle presenti Linee guida e di attuazione delle finalità di cui al comma 3 del precedente art. 1;
  - b) per la creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo per tutti i licenziati;
  - c) per la rimozione degli ostacoli che impediscano l'espressione delle potenzialità degli atleti o la realizzazione di un ambiente sportivo sano, sicuro e inclusivo;
  - d) per la prevenzione concreta dei rischi di abuso, violenza e discriminazione, tenendo conto delle caratteristiche dell'Affiliata e delle persone licenziate, in particolare se minori;
  - e) per la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile e delle specificità di ogni disciplina sportiva.

2. I modelli di cui all'art. 6 prevedono infine ogni altra iniziativa, misura o procedura necessaria all'osservanza di quanto previsto dalle disposizioni di cui al d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 e al d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, dalle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI e dall'ACI in materia nonché, più in generale, necessaria alla prevenzione e al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, in relazione alle specificità della disciplina sportiva praticata, alle caratteristiche della singola Affiliata e dei relativi licenziati.

## **Articolo 12**

### **Misure e procedure di Safeguarding**

1. Oltre al rispetto di detti principi, ogni Affiliata nella predisposizione del proprio modello e codice di condotta dovrà prevedere *policy* adeguate alla prevenzione di qualsiasi tipo di abuso, violenza o discriminazione nell'attività sportiva.
2. Tali politiche di prevenzione, che saranno adottate anche dalla Federazione per le competizioni nazionali di competenza della stessa, dovranno includere quanto meno:
  - controllo del casellario e dei carichi pendenti di istruttori, tecnici, dipendenti, medici e altri soggetti a contatto con i conduttori e le conduttrici (di seguito congiuntamente anche "conduttori");
  - previsione di politiche di prevenzione volte a regolamentare la condotta di istruttori e di tutto lo *staff* anche medico a contatto con i conduttori in gara e durante gli allenamenti con specifico riferimento esemplificativamente alla separazione degli spogliatoi tra tecnici e conduttori, allo svolgimento delle visite mediche e alle sedute singole di allenamento.
  - previsione di specifiche politiche di prevenzione durante le trasferte in Italia e all'estero in relazione ai rapporti tra tecnici e *staff* anche medico con i conduttori con riferimento esemplificativamente alla sistemazione in hotel, agli spostamenti del *team* e in generale ai rapporti tra conduttori e tecnici al di fuori dell'allenamento e delle singole gare;
  - previsione di politiche di prevenzione specifiche nel caso in cui si tratti di conduttori minori, sia durante le trasferte che durante gli allenamenti e le gare, che prevedano sempre il consenso dei genitori;
  - previsione del divieto per istruttori e *staff* di svolgere allenamenti singoli o al di fuori dei giorni e orari previsti. Laddove l'allenamento singolo fosse necessario per la preparazione del conduttore, si dovrà svolgere in presenza di almeno due tecnici e, se si tratta di conduttori minori, alla presenza di almeno uno dei genitori o l'autorizzazione degli stessi;
  - previsione del divieto per istruttori e *staff* sia in allenamento che in trasferta di condividere con i conduttori bagni, spogliatoi, stanze e altri spazi comuni, salvo di accordi con i genitori nel caso di atleti minorenni;
  - previsione di uno specifico protocollo di comportamento, eventualmente anche come parte del codice etico da adottare, per i conduttori maggiorenni e minorenni che abbia ad oggetto il rispetto dei principi fondamentali di non discriminazione e non violenza nell'ambito di allenamenti, condivisione di spazi comuni come gli spogliatoi e in generale rapporti con gli atleti del proprio e degli altri *team*;
  - previsione di uno specifico protocollo di comportamento, eventualmente anche come parte del codice etico da adottare, per allenatori e *staff* tecnico relativo alle modalità di allenamento che non devono mai sfociare in atti di violenza e discriminazione verso gli atleti.

## **Articolo 13**

### **Contenuto minimo dei codici di condotta**

1. I codici di cui all'articolo precedente stabiliscono obblighi, divieti, *standard* di condotta e buone pratiche 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 licenziati 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 licenziati, 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 licenziati 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.
2. I codici di cui all'articolo precedente prevedono inoltre disposizioni:
- a) per la rimozione degli ostacoli che impediscono 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;
  - b) per la rimozione degli ostacoli che impediscano 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.
3. Nella realizzazione delle finalità di cui sopra e in particolare della prevenzione e contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione, i codici di cui all'articolo precedente stabiliscono altresì:
- a) le fattispecie, le tutele e le sanzioni disciplinari endoassociative applicabili in caso di violazione, ivi compresa la sospensione cautelare dalle attività sportive, fermi i provvedimenti degli Organi di giustizia federali;
  - b) apposite procedure di selezione degli operatori sportivi, anche al fine di garantire che i candidati siano idonei ad operare nell'ambito delle attività giovanili e in diretto contatto con i licenziati minori, se del caso;
  - c) le verifiche minime, precedenti all'impiego nonché periodiche, a carico delle Affiliate nelle procedure di cui alla lettera precedente e la conservazione della relativa documentazione, nel rispetto della normativa vigente;
  - d) adeguati obblighi informativi per la diffusione delle disposizioni e dei 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 licenziati minori;
  - e) disposizioni che disciplinano le incompatibilità e che sono finalizzate a evitare il cumulo delle funzioni in capo a un unico soggetto nonché, più in generale, a gestire eventuali conflitti di interesse;
  - f) disposizioni che assicurino la riservatezza della documentazione o delle informazioni comunque ricevute o reperite relative a eventuali segnalazioni o denunce di violazione del Codice.

## **Articolo 14**

### **Doveri e obblighi dei licenziati**

1. I modelli di cui all'art. 8 stabiliscono tra l'altro i seguenti doveri e obblighi a carico di tutti i licenziati:
- 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 licenziati;
  - 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 licenziati, 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 licenziati 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 licenziati 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 15** **Doveri e obblighi dei dirigenti sportivi e tecnici**

1. I modelli di cui all'art. 8 stabiliscono tra l'altro 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 licenziati, specie se minori;
  - c) contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei licenziati, in particolare se minori;
  - d) evitare ogni contatto fisico non necessario con i licenziati, in particolare se minori;
  - e) promuovere un rapporto tra licenziati 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 licenziato 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 licenziato 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 licenziato minore, anche mediante *social network*;
  - j) interrompere senza indugio ogni contatto con il licenziato 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 licenziati;

- 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 licenziati 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 all'art. 13 situazioni, anche potenziali, che esponano i licenziati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio

## **Articolo 16**

### **Diritti, doveri e obblighi degli atleti**

1. I modelli di cui all'art. 8 stabiliscono tra l'altro i seguenti diritti, doveri e obblighi a carico dei singoli licenziati partecipanti all'attività sportiva:
  - 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 difforni 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 all'art. 13;
  - k) segnalare senza indugio al Responsabile di cui all'art. 13 situazioni, anche potenziali, che esponano sé o altri a pericolo o pregiudizio.

## **Articolo 17**

### **Formazione e diffusione**

1. Ogni Affiliata potrà prevedere nel proprio modello organizzativo e/o codice di condotta programmi di formazione volti a far conoscere ai propri associati e licenziati, di cui ha la gestione o la responsabilità, 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*.

## **Articolo 18**

### **Segnalazione e nomina del responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni**

1. Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui licenziati nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021, le Affiliate nominano, entro il 31 dicembre 2024, un responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.
2. La nomina del responsabile di cui al comma 1 è senza indugio pubblicata sulla *homepage* dell'Affiliata o comunque comunicata ai propri associati e soggetti di cui si ha la gestione/rappresentanza sportiva nonché comunicata al responsabile federale delle politiche di *Safeguarding*.
3. Ogni affiliata dovrà prevedere nel proprio modello organizzativo funzioni, responsabilità nonché requisiti e procedure per la nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e ne garantisce la competenza, nonché l'autonomia e l'indipendenza anche rispetto all'organizzazione sociale. I modelli garantiscono l'accesso di tale Responsabile nonché del Responsabile per le politiche di *Safeguarding* federale alle informazioni e alle strutture sportive, anche mediante audizioni e ispezioni senza preavviso, nonché favorendo la collaborazione dei licenziati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.
4. Ogni affiliata dovrà prevedere nel proprio modello organizzativo e/o codice di condotta specifiche politiche di segnalazione di eventuali abusi, violenze o discriminazioni, garantendo la riservatezza e l'anonimato per il segnalante, specificando i diversi canali di segnalazione e le persone designate in conformità a quanto previsto dai 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*.
5. 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.

## **Articolo 14**

### **Controlli e sanzioni**

1. Ai sensi del d.lgs. n. 39/2021 la Federazione prevede che le Affiliate, unitamente ai rispettivi legali rappresentanti se licenziati, che non adempiano agli obblighi di cui all'art. 16, comma 2, d.lgs. n. 39/2021 e all'articolo 1 delle presenti Linee Guida, sono sanzionati secondo le procedure disciplinari e le sanzioni previste nel Regolamento di Giustizia Federale e nel Regolamento Sportivo Nazionale.
2. Il mancato adeguamento da parte dell'Affiliata agli obblighi di cui ai precedenti articoli ovvero la dichiarazione non veritiera rispetto ai predetti obblighi costituiscono violazione dei doveri di lealtà, probità e correttezza, ai sensi del Regolamento di Giustizia sportiva ACI.
3. Dalla stagione sportiva che ha inizio il 1° gennaio 2025, l'adozione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta di cui al precedente art. 2 è condizione per il rilascio o il rinnovo della licenza dell'Affiliata.