

ADEMPIMENTI PER LE AFFILIATE

Gli artt. 33, comma 6, del D.Lgs. 36/2021 e 16 del D.Lgs. 39/2021 introducono una serie di adempimenti a carico delle Affiliate in materia di prevenzione e contrasto di abusi, violenze e discriminazione.

Il CONI, al fine di supportare Federazioni e Affiliate nell'opera di adeguamento, ha emanato la delibera GN n. 255 del 25 luglio 2023 e relativi allegati ed ha istituito l'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding. Tale Osservatorio ha quindi emanato i "Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione" e, in adeguamento, la nostra Federazione ha emanato le rispettive Linee Guida.

Con lo scopo di facilitare l'adeguamento delle Affiliate, la nostra Federazione, grazie al prezioso lavoro svolto dal Safeguarding Office, ha predisposto degli standard facilmente adeguabili e adottabili da tutte le Affiliate.

In particolare, qualora intenda avvalersi di questi standard, ogni Affiliata dovrà analizzare, adattare e far deliberare – seguendo pedissequamente le istruzioni indicate di seguito – dall'Organo dotato statutariamente dei necessari poteri o, in alternativa, a mezzo di delibera presidenziale, ove lo Statuto lo consenta, i seguenti documenti:

1. Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva;
2. Codice 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.

Una volta deliberati e adottati tali documenti, ogni Affiliata potrà nominare il proprio "Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni", anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D.Lgs. 36/2021.

Si precisa che, prima dell'adozione degli standard forniti dalla Federazione, ogni Affiliata dovrà compiere una ricognizione dei propri rischi specifici per poter adeguatamente adattare gli standard.

Laddove ciò non sia possibile per ragioni di tempo, suggeriamo di adottare gli standard adeguandoli come possibile, nominare il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e delegare questi alla ricognizione dei rischi e al successivo adattamento entro i primi tre mesi dall'adozione del Modello e del Codice di condotta.

Delibera n. 1,

30 giugno 2024

Oggetto: Approvazione e adozione del Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva 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 prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

IL CONSIGLIO DIRETTIVO

VISTO lo Statuto della ASD;

VISTA la normativa vigente e in particolare i D.Lgs. nn. 36 e 39 del 28 febbraio 2021;

VISTA la delibera n. 255 del 25 luglio 2023 della Giunta Nazionale del CONI;

VISTI i Principi Fondamentali emanati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding, nonché le ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia;

VISTO il Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati (Regolamento *Safeguarding*) della Federazione;

VISTE le Linee Guida emanate dalla Federazione;

CONSIDERATA comunque la necessità di procedere immediatamente alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni entro il 1° luglio 2024 e l'urgenza di procedere all'adeguamento ai D.Lgs. nn. 36 e 39 del 28 febbraio 2021, alla delibera n. 255 del 25 luglio 2023 della Giunta Nazionale del CONI, ai Principi Fondamentali emanati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding, nonché alle Linee Guida emanate dalla Federazione;

DELIBERA

- di **approvare** e **adottare** il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e di Codice 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, dell'Associazione;

- di **delegare** il nominando Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni ad effettuare la ricognizione dei rischi della ASD e a proporre entro tre mesi dalla data odierna eventuali modifiche e/o variazioni al Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e al Codice di condotta adottati dalla ASD, che tengano conto dei rischi rilevati.

Si trasmette agli Uffici federali per gli adempimenti di competenza.

Delibera n. 2,

30 giugno 2024

Oggetto: Nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

IL CONSIGLIO DIRETTIVO

VISTO lo Statuto della ASD;

VISTA la normativa vigente e in particolare i D.Lgs. nn. 36 e 39 del 28 febbraio 2021;

VISTA la delibera n. 255 del 25 luglio 2023 della Giunta Nazionale del CONI;

VISTI i Principi Fondamentali emanati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding, nonché le ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia;

VISTO il Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati (Regolamento Safeguarding) della Federazione;

VISTE le Linee Guida emanate dalla Federazione;

VISTA la delibera del Consiglio Direttivo, n. 1 del 30 giugno 2024, con cui sono stati approvati e adottati il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e 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 prevista dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale della ASD;

VISTO il *curriculum vitae* di Antonella Sbragi;

RITENUTI sussistenti i requisiti per la nomina previsti dal Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva della ASD;

RITENUTE assenti le cause di incompatibilità;

DELIBERA

- di **nominare** Antonella Sbragi come Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della ASD, ai sensi dell'art. 33, comma 6, del D.Lgs. 36/2021 e dell'art. 5 del Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva adottato dalla ASD.

Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è delegato, ai sensi della delibera n. 1 del a effettuare la ricognizione dei rischi della ASD e a proporre entro tre mesi dalla data odierna eventuali modifiche e/o variazioni al Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e al Codice di condotta adottati dalla ASD, che tengano conto dei rischi rilevati.

Si trasmette agli Uffici federali per gli adempimenti di competenza.

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

e

CODICE DI CONDOTTA A TUTELA DEI MINORI E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE

Premessa

Come noto, gli Affiliati sono tenuti ad adottare Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e 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, conformi alle Linee Guida della Federazione.

La normativa di riferimento è costituita da:

- d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021
- d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021
- delibera GN CONI n. 255 del 25 luglio 2023 e relativi allegati
- Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione emanati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding
- Regolamento Safeguarding della Federazione
- Linee guida emanate dalla Federazione

Tali Modelli e Codici, una volta adottati, devono essere trasmessi, unitamente alla delibera di adozione, al Segretario Generale della Federazione, al Responsabile federale delle politiche di safeguarding e all'Ufficio della Procura federale.

Di tali Modelli e Codici, inoltre, deve essere data adeguata pubblicità.

La ASD affiliata a più Enti sceglie a quale di essi conformare il proprio Modello e il proprio Codice, e ne dà immediata comunicazione ai Responsabili delle politiche di safeguarding degli altri Enti di affiliazione.

Ai sensi dell'art. 16, comma 4, del d.lgs. n. 39/2021, gli Affiliati già dotati di un Modello Organizzativo e di Gestione (MOG) ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 possono procedere 2 all'integrazione dello stesso con i Modelli e i Codici di cui ai citati d.lgs.

Si raccomanda di applicare pedissequamente tutte le disposizioni di cui alla normativa di cui supra.

*** * ***

Caveat

1. *Il presente documento contiene un possibile standard di Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva e un possibile standard di Codice di Condotta a Tutela dei Minori e per la Prevenzione delle Molestie, della Violenza di Genere e di Ogni Altra Condizione di Discriminazione*

Tali standard sono basati, inter caetera, sui Principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione emanati dal CONI e sulle Linee guida emanate dalla Federazione.

2. *Ove intenda adottare questi standard, l'Affiliato dovrà apportare le necessarie modifiche e adattamenti, tenendo conto delle caratteristiche specifiche dell'Affiliato stesso e dei relativi tesserati. Dovrà altresì adottare senza indugio il Piano e i protocolli di cui all'art. 4 del presente standard di Modello.*

3. *Anche a tal fine, l'adozione e l'adattamento dovranno essere preceduti da una ricognizione dei rischi da parte di ciascuna Affiliato.*

4. *Modelli e Codici così adottati dovranno altresì essere aggiornati con cadenza almeno quadriennale. Nondimeno, si raccomanda una verifica almeno trimestrale durante il primo anno e almeno semestrale durante il secondo.*

5. *In base alle dimensioni dell'Affiliato, si raccomanda di valutare la nomina di un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di tipo collegiale. In tal caso, il presente standard di Modello dovrà essere coerentemente adattato.*

*** * ***

MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA

Art. 1 – Disposizioni Generali

1. **Diritto fondamentale dei tesserati** 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 3 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 tesserati 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 tesserati.

2. L'Officina dell'Arte previene e contrasta ogni forma di abuso, violenza o discriminazione nei confronti dei tesserati, in particolare se minori. A tal fine, informa i tesserati dei rispettivi diritti, favorisce la diffusione delle politiche di safeguarding della Federazione e adotta misure e procedure per assicurare l'efficacia di tali politiche, anche mediante la formazione di lavoratori, collaboratori e volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva e sono a contatto con gli atleti.

3. L'Officina dell'Arte e i suoi tesserati e soci si conformano alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021, al d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 nonché alle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia e adottano 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 tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

4. I soggetti tenuti al rispetto del presente documento sono:

- a) tutti i tesserati di L'Officina dell'Arte
- b) tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con L'Officina dell'Arte
- c) tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con L'Officina dell'Arte.

Art. 2 – Adozione e finalità del Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e il collegato Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione

2. L'Officina dell'Arte adotta il presente Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e il collegato Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, in conformità con il d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, con le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia nonché con i Principi Fondamentali emanati dal CONI. L'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding, nell'esercizio delle funzioni attribuitegli, coordina la corretta attuazione delle predette disposizioni e dei Principi Fondamentali emanati dal CONI.

3. Il presente Modello è aggiornato con cadenza almeno quadriennale, nonché ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali del CONI o delle Linee Guida della Federazione nonché le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI e le raccomandazioni 4 dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding e del Responsabile federale delle politiche di safeguarding della Federazione. In sede di prima applicazione, l'Officina dell'Arte aggiorna il presente Modello con cadenza almeno trimestrale, durante il primo anno, e semestrale durante il secondo, previe verifiche sulla sua effettività.

4. Il presente Modello persegue i seguenti obiettivi:

- a) la promozione dei diritti di cui all'art. 2 dei Principi Fondamentali emanati dal CONI;
- b) la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, specie se minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;

c) la consapevolezza da parte dei tesserati in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;

d) l'individuazione e l'attuazione da parte di L'Officina dell'Arte 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 dei propri tesserati, in special modo nei confronti dei tesserati minori;

e) la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;

f) la completa e corretta informazione dei 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;

g) la partecipazione di L'Officina dell'Arte e dei tesserati alle iniziative organizzate dalla Federazione nell'ambito delle politiche di safeguarding adottate;

h) il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipino alle attività sportive, con qualsiasi funzione o titolo, nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di safeguarding di L'Officina dell'Arte;

5. Il presente Modello prevede misure e procedure di prevenzione e contrasto verso ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione, comunque consumata in ogni forma, anche omissiva, o commissiva mediante omissione, e/o modalità, di persona o tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network, blog, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche.

Art. 3 – Fattispecie di abuso, violenza e discriminazione

1. Ai fini del presente Modello costituiscono abuso, violenza e discriminazione e sono come tali sanzionabili le seguenti fattispecie:

- 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. Ai fini del comma precedente, 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 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 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;

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 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).

- 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 o politiche, disabilità, età o orientamento sessuale.

Art. 4 – Piano di prevenzione e gestione del rischio e protocolli di contenimento

1. Su proposta del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di cui al successivo art. 5, comma 1, il Consiglio direttivo adotta annualmente (i) un Piano di prevenzione e gestione del rischio in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni nonché i (ii) protocolli di contenimento del rischio stesso e gestione delle segnalazioni prevedendo:

- a) in relazione alla propria dimensione e alle 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 e le Linee Guida emanate dalla FSN, nonché idonee a individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, intervenendo anche sui relativi effetti;
- b) in relazione alla propria dimensione e alle 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) adeguate misure finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere, diversità e inclusione nonché al monitoraggio periodico dei risultati;
- d) un adeguato sistema disciplinare che preveda sanzioni monitorie (ammonizione e ammenda) e inibitorie (sospensione, squalifica dalle competizioni, esclusione 7 dalla ASD/SSD) da comminare – cumulativamente alle sanzioni disciplinari e penali previste per le condotte di molestia, abuso, violenza e discriminazione – a coloro i quali violino le disposizioni e i protocolli del modello organizzativo tesi alla prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione. Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e l'ASD/SSD, 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 alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 e s.m.i., 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.

2. Il Piano di cui al comma 1 prevede almeno:

- a) adeguati strumenti per il pieno sviluppo della persona-atleta e la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva;
- b) adeguati strumenti per l'inclusione e la valorizzazione delle diversità dei tesserati;

- c) adeguati strumenti di gestione e tutela dei tesserati, 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 da l'Officina dell'Arte
- d) adeguati strumenti per incentivare la frequenza alla formazione obbligatoria annuale e ai corsi di aggiornamento annuali previsti dalla Federazione in materia di safeguarding;
- e) buone pratiche e adeguati strumenti di early warning al fine di favorire l'emersione di comportamenti lesivi o evitare eventuali comportamenti strumentali;
- f) adeguate misure per la sensibilizzazione sulla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi, con il supporto delle necessarie competenze specialistiche, anche sulla base delle convenzioni stipulate dalla Federazione;
- g) adeguate misure per l'adozione da parte di tecnici di un linguaggio idoneo in base dell'età e alle specificità del singolo soggetto;
- h) 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.

3. Oltre a quanto previsto dal comma precedente, il Piano di cui al comma 1 prevede adeguati strumenti per:

- a) la tutela dei diritti di cui all'art. 1, comma 1 del presente Modello;
- b) la creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo per tutti i tesserati;
- c) la rimozione degli ostacoli che impediscano l'espressione delle potenzialità degli atleti o la realizzazione di un ambiente sportivo sano, sicuro e inclusivo;
- d) la prevenzione concreta dei rischi di abuso, violenza e discriminazione, tenendo conto delle caratteristiche dell'Affiliata e delle persone tesserate, in particolare se minori;
- e) la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile e delle specificità di ogni disciplina sportiva;
- f) l'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 dalla Federazione in materia nonché, più in generale, per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, in relazione alle specificità della disciplina sportiva praticata, e alle caratteristiche della Federazione e dei relativi tesserati.

4. I protocolli di cui al comma 1 assicurano almeno:

- a) l'accesso ai locali durante allenamenti e sessioni prova (soprattutto di tesserati minori) a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero a loro delegati;

b) la concreta possibilità da parte dei medici sportivi e degli operatori sanitari che riscontrino i segni e gli indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi di attivare senza indugio, nel rispetto della disciplina vigente, le procedure previste, informandone il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di L'Officina dell'Arte e il Responsabile federale delle politiche di *safeguarding*;

c) l'assistenza psicologica o psico-terapeutica ai tesserati;

Art. 5 – Nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

1. Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui propri tesserati, in particolar modo se minori, 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 il Consiglio direttivo nomina il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di cui all'art.17 del Regolamento Safeguarding della Federazione.

2. Il Responsabile di cui al comma precedente è scelto tra persone di comprovata moralità e competenza e in particolare tra:

a) professori universitari di prima e seconda fascia, anche a riposo, o ricercatori universitari anche a tempo determinato, in materie giuridiche o medico-sanitarie;

b) magistrati, anche a riposo, di ogni giurisdizione;

c) avvocati dello Stato, anche a riposo;

d) notai, con almeno 2 anni di esperienza nella giustizia sportiva;

e) psicologi o psicoterapeuti iscritti all'albo che non abbiano riportato sospensioni o radiazioni dal proprio ordine di appartenenza;

f) avvocati abilitati con almeno 2 anni di esperienza nella giustizia sportiva;

g) coloro che abbiano ricoperto il ruolo di Presidente Federale, Consigliere Federale, Segretario Generale o Presidente o Componente di Organi territoriali di Federazioni Sportive Nazionali, Discipline Sportive Associate, Enti di Promozione Sportiva e Associazioni Benemerite;

h) sportivi di alto livello in discipline sportive organizzate da Federazioni Sportive Nazionali e Discipline Sportive Associate riconosciute dal CONI.

3. Il Responsabile di cui al primo comma non dovrà inoltre:

a) aver riportato condanne penali, passate in giudicato, per reati non colposi, a pene detentive superiori a un anno, ovvero a pene che comportino l'interdizione dai pubblici uffici superiori a un anno;

b) aver riportato nell'ultimo decennio, salva riabilitazione, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte del CONI o di organismi sportivi internazionali riconosciuti, o da parte delle Federazioni Sportive Nazionali, Discipline Sportive Associate, Enti di Promozione Sportiva o Associazioni Benemerite.

4. Della nomina del Responsabile di cui al primo comma è data pubblicità nelle modalità di cui al successivo art. 8, comma 1. Nelle medesime modalità è data pubblicità dei contatti del predetto Responsabile. La nomina è altresì comunicata alla Federazione, nelle modalità da questa previste.

5. Il Responsabile di cui al primo comma dura in carica 4 anni e può essere riconfermato.

6. In caso di gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, la nomina di Responsabile di cui al primo comma può essere revocata prima della scadenza del termine con provvedimento motivato del Consiglio direttivo. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al Responsabile federale delle politiche di *safeguarding*. Il Consiglio direttivo provvede alla sostituzione con le modalità di cui al precedente comma.

7. In caso di cessazione del ruolo di Responsabile di cui al primo comma, per dimissioni, per decadenza per perdita dei requisiti, o per qualsiasi altro motivo, il Consiglio direttivo nomina entro 30 giorni un nuovo Responsabile.

Art. 6 – Funzioni del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

1. Il Responsabile di cui all'art. 5 comma 1:

- a) predispone e propone al Consiglio direttivo l'adozione del Piano e dei protocolli di cui all'art. 4 comma 1 del presente Modello;
- b) vigila sul rispetto del Regolamento *Safeguarding* della Federazione, per quanto di competenza, nonché sul rispetto del presente Modello e del Codice di cui all'art. 2, comma 1, adottati da L'Officina dell'Arte. Vigila altresì sul rispetto del Piano e dei protocolli di cui all'art. 4, comma 1 del presente Modello, nonché sul rispetto degli obblighi informativi e di ogni altra disposizione in materia;
- c) adotta le opportune iniziative per prevenire e contrastare nell'ambito di L'Officina dell'Arte ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
- d) adotta provvedimenti di *quick response* in caso di presunti comportamenti lesivi e o altri adeguati provvedimenti, tra cui quello di sospensione del singolo tesserato, per ogni altra violazione delle disposizioni del presente Modello, del Codice di cui all'art. 2, comma 1, del Piano e dei protocolli di cui all'art. 4 comma 1;
- e) commina le sanzioni previste per la violazione delle disposizioni in materia; f) adotta apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati 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 tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione; iv. reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
 - v. intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di *safeguarding*;
- g) adotta misure e iniziative volte a sanzionare abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede.
- h) segnala al Responsabile federale delle politiche di *safeguarding* eventuali condotte rilevanti e fornisce allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
- i) formula al Consiglio Direttivo le proposte di aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta, tenendo conto delle caratteristiche di L'Officina dell'Arte;
- j) valuta annualmente, salvo il più breve termine di cui all'art. 2, comma 2, le misure del presente Modello dell'attività sportiva e del Codice di cui all'art. 2, comma 1, nell'ambito di L'Officina dell'Arte sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;

- k) promuove l'adozione e la diffusione di apposite convenzioni o patti "di 11 corresponsabilità o collaborazione" tra atleti, tecnici, personale di supporto e coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti;
- l) esercita ogni altra funzione attribuitagli dal Consiglio direttivo.

2. Nel rispetto del principio di proporzionalità, in ogni caso i provvedimenti di cui alle lettere d) ed e) del comma precedente devono tenere 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 Federazione e da L'Officina dell'Arte

3. Il Responsabile di cui all'art. 5, comma 1, svolge le sue attività in via autonoma e indipendente rispetto all'organizzazione sociale.

4. Nell'esercizio delle proprie funzioni, il Responsabile di cui all'art. 5, comma 1, assicura la riservatezza delle segnalazioni ricevute nonché la tempestiva ed efficace gestione delle stesse.

5. Il Responsabile di cui all'art. 5, comma 1, inoltre, partecipa all'attività obbligatoria formativa organizzata dalla Federazione e si coordina con il Responsabile federale delle politiche di *safeguarding* ogni qual volta necessario, e comunque con cadenza almeno semestrale, inviando relazione almeno annuale, nonché recependo e attuando le relative raccomandazioni senza indugio.

6. Il Responsabile di cui all'art. 5, comma 1 e il Responsabile federale delle politiche di *safeguarding* possono accedere liberamente e in ogni tempo alle informazioni e alle strutture sportive di L'Officina dell'Arte 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.

Art. 7 – Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni

1. Chiunque venga a conoscenza o abbia il sospetto che vengano posti in essere comportamenti rilevanti ai sensi dell'art. 3 che coinvolgano tesserati, specie se minori, è tenuto a darne immediata comunicazione al Responsabile di cui all'art. 5, comma 1, o al Responsabile federale delle politiche di *safeguarding*.

2. In ogni caso, i tesserati sono tenuti a fornire senza indugio al Responsabile di cui all'art. 5, comma 1 ogni informazione relativa a eventuali comportamenti in violazione delle disposizioni e dei protocolli in materia di abusi, violenze e discriminazioni. Il Responsabile di cui all'art. 5, comma 1, informa altresì il Responsabile federale delle politiche di *safeguarding* nonché l'Ufficio del Procuratore federale, ove competenti.

3. Al fine di assicurare la riservatezza della segnalazione, il Consiglio Direttivo predispone, ad esclusiva gestione del Responsabile di cui all'art. 5, comma 1, Il Consiglio Direttivo istituisce, inoltre, una procedura di *whistleblowing* di cui è data pubblicità con le medesime modalità di cui all'art. 8, comma 1 del presente Modello [si raccomanda di istituire un meccanismo di *whistleblowing*].

4. L'identità di chiunque effettui una segnalazione ai sensi dell'art. 7 non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni. L'obbligo di riservatezza ha ad oggetto, oltre al nominativo del segnalante, tutti gli elementi della segnalazione dai quali si possa identificare, anche indirettamente, il segnalante medesimo.

5. La segnalazione di cui al comma 1 del presente articolo è sottratta all'accesso agli atti amministrativi e al diritto di accesso civico generalizzato.

6. La protezione della riservatezza è estesa all'identità delle persone coinvolte a qualsiasi titolo nella segnalazione, anche se meramente menzionate, fino alla conclusione dei procedimenti avviati

in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante e salvo diversamente disposto dal Responsabile di cui all'art. 5, comma 1 per ragioni di interesse superiore.

7. Il trattamento dei dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni è effettuato da L'Officina dell'Arte, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 8 – Obblighi informativi e altre misure

1. Del presente Modello, della notizia della sua adozione e dei relativi aggiornamenti, della nomina del Responsabile di cui all'art. 5, comma 1, del Piano e dei protocolli di cui all'art. 4, comma 1 è data adeguata pubblicità nell'ambito di L'Officina dell'Arte anche mediante immediata affissione presso la sede e pubblicazione sulla rispettiva homepage del sito internet.

2. Dell'adozione del presente Modello nonché dei relativi aggiornamenti è data altresì immediatamente comunicazione al Responsabile di cui all'art. 5, comma 1 e al Responsabile federale delle politiche di *safeguarding*;

3. Al momento del tesseramento, l'Officina dell'Arte informa il tesserato o eventualmente coloro che ne esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura dello stesso, del presente Modello, nonché del nominativo e dei contatti del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di L'Officina dell'Arte

4. L'Officina dell'Arte trasmette ogni informazione rilevante al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni della ASD stessa, al Responsabile federale delle politiche di *safeguarding*, nonché all'Ufficio della Procura federale, ove competente.

5. L'Officina dell'Arte adotta adeguate misure per:

a) la diffusione e pubblicizzazione periodica presso i tesserati delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi;

b) la diffusione di e 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;

c) la diffusione di e l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;

d) informare i tesserati o eventualmente 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 il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive;

e) la diffusione e pubblicizzazione presso i tesserati di ogni altra politica di *safeguarding* adottata dalla Federazione e da L'Officina dell'Arte.

Art. 9 – Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente previsto si rinvia allo Statuto della Federazione e alla normativa federale in materia.

2. Il presente Modello entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

CODICE DI CONDOTTA A TUTELA DEI MINORI E PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE

Art. 1 – Adozione e pubblicità 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

1. Il presente Codice di condotta è adottato ai sensi dell'art 16, comma 2 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, della delibera GN CONI n. 255 del 25 luglio 2023, dei Principi Fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione emanati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding nonché dell'art. 17 del Regolamento Safeguarding della Federazione. Esso è ispirato ai medesimi principi e finalità di cui alla normativa di riferimento.
2. Al presente Codice di condotta si applicano le medesime forme di comunicazione e pubblicità previste per il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva adottata da L'Officina dell'Arte.

Art. 2 – Obblighi del Consiglio Direttivo [o altra denominazione dell'Organo gestorio della ASD e del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni]

1. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni adotta standard di condotta e buone pratiche finalizzate:
 - a) al rispetto dei principi di lealtà, probità e correttezza;
 - b) a contribuire all'educazione, alla formazione e allo svolgimento di una pratica sportiva sana;
 - c) a contribuire alla piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;

- d) a contribuire alla creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo che garantisca la dignità, l'uguaglianza, l'equità e il rispetto dei diritti dei tesserati, in particolare se minori;
- e) a contribuire alla valorizzazione delle diversità;
- f) a contribuire alla promozione del pieno sviluppo della persona-atleta, in particolare se minore;
- g) a contribuire alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- h) a favorire la promozione da parte dei dirigenti e tecnici del benessere dell'atleta e dell'effettiva partecipazione di tutti i tesserati all'attività sportiva secondo le rispettive aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità.

2. In aggiunta agli standard di condotta e alle buone pratiche di cui al comma precedente, il Piano e i protocolli di cui all'art. 4, comma 1 del Modello di cui all'art. 1, comma 2, prevedono disposizioni e buone pratiche finalizzate al rispetto di tutti gli obblighi di 15 cui al presente Codice.

3. Con cadenza almeno annuale, il Consiglio direttivo adotta iniziative finalizzate a:

- a) promuovere il benessere dell'atleta, in particolare se minore, lo sviluppo psicofisico dello stesso secondo le relative aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
- b) promuovere 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.

4. Ulteriori iniziative per le medesime finalità di cui al comma precedente sono adottate, con cadenza almeno annuale, dal Responsabile di cui al primo comma di L'Officina dell'Arte. È facoltà di qualsiasi tesserato proporre al Consiglio direttivo o al Responsabile di cui al primo comma di L'Officina dell'Arte, iniziative per le medesime finalità di cui al comma precedente, nonché alla promozione di ogni principio di cui al presente Codice.

5. Fermi i provvedimenti degli organi della giustizia federale (e ordinaria), in caso di violazione di una delle fattispecie di abuso, violenza e discriminazione, di cui all'art. 3 del Modello di cui all'art. 1, comma 2, laddove la condotta non integri la violazione dei protocolli previsti dal Modello stesso, il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, nel rispetto del diritto di difesa e dei principi del giusto processo, commina sanzioni monitorie e inibitorie a chi pone in essere condotte contrarie agli obblighi previsti dal presente Codice di condotta. Segnatamente, sono previste:

- a) sanzioni monitorie (ammonizione e ammenda, applicate anche congiuntamente nei casi più significativi ovvero di recidiva)
 - i. per coloro che non si comportano secondo lealtà, probità e correttezza nello svolgimento di ogni attività connessa o collegata all'ambito sportivo e che non tengono una condotta improntata al rispetto nei confronti degli altri tesserati (es. linguaggio, anche corporeo, inappropriato o allusivo);
 - ii. per i tesserati che non orientano il loro comportamento agli scopi prefissati dall'art. 3, comma 1, lett. c), d), e), f) del presente Codice di condotta ovvero non si attivino per le finalità di cui all'art. 3, comma 1, lett. g), h), i), j) del presente Codice di condotta;

- iii. per i dirigenti sportivi o tecnici che non orientano il loro comportamento agli scopi prefissati dall'art. 4, comma 1, lett. a), c), e), g), h), k), n), o), del presente Codice di condotta. Il ruolo rivestito dall'autore della condotta ha carattere aggravante ai fini della dosimetria sanzionatoria;
- iv. per gli atleti che non orientano il loro comportamento agli scopi prefissati 16 dall'art. 5, comma 1, lett. a), d), e), f), g), h), k) del presente Codice di condotta.

b) Sanzioni inibitorie

i. sospensione dall'attività

- 1. in tutti i casi di recidiva reiterata, vale a dire per condotte dello stesso tipo di quelle per le quali l'autore è stato sanzionato più di due volte con sanzioni monitorie (fino a 3 mesi);
- 2. per i dirigenti sportivi e tecnici che abusano della propria posizione di fiducia, potere o influenza nei confronti dei tesserati, specie se minori (da 3 mesi a 12 mesi);
- 3. per i dirigenti sportivi e tecnici che non evitano il contatto fisico non necessario con i tesserati minori di età ovvero creano situazioni di intimità con gli stessi (da 3 mesi a 24 mesi);
- 4. per i dirigenti sportivi e tecnici che non si astengono da comunicazioni e contatti di natura intima con il tesserato minore ovvero non interrompono tale contatto qualora riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile contro gli abusi (da 6 mesi a 24 mesi);
- 5. per i dirigenti sportivi e tecnici che senza autorizzazione utilizzino, riproducano o diffondano immagini o video dei tesserati minori per finalità diverse da quelle educative e formative (da 3 mesi a 18 mesi).

ii. squalifica dalle competizioni agonistiche

- 1. per gli atleti che intrattengono contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte (da 3 mesi a 12 mesi);
- 2. diffondono materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto (da 3 a 12 mesi).

iii. radiazione/espulsione dalla ASD

- 1. per coloro i quali reiterano condotte della stessa tipologia di quelle per le quali sono stati sanzionati una o più volte con la sospensione o la squalifica;
- 2. per coloro i quali integrino condotte della specie di quelle già sanzionate sub lett. b.i) e b.ii) che tuttavia rivelano in concreto un carattere di particolare offensività.

6. Il presente sistema sanzionatorio deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari del Modello attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla ASD.

7. Il Consiglio direttivo seleziona gli operatori sportivi con modalità tali da garantire la loro idoneità a operare nell'ambito delle attività giovanili a diretto contatto con i minori, mediante apposite procedure di selezione. In particolare, gli operatori selezionati non devono aver riportato condanne per taluno dei reati di cui agli artt. 600- bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies del Codice Penale, né sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori.

8. Il Consiglio direttivo verifica annualmente la sussistenza delle circostanze di cui al comma precedente.

9. Il Consiglio direttivo propone annualmente corsi di formazione per i soggetti che lavorano con i minori, e informano dei protocolli adottati coloro che esercitano responsabilità genitoriale e tutti i dirigenti.

10. La carica di Presidente o componente del Consiglio direttivo è incompatibile con quella di tecnico e con quella di responsabile del settore.

11. È garantita la riservatezza delle segnalazioni e delle informazioni comunque ricevute o reperite in relazione alle stesse. Si applica l'art. 7 del Modello di cui all'art. 1, comma 2.

Art. 3 – Doveri e obblighi dei tesserati

1. Tutti i tesserati hanno l'obbligo di:

- 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 contro abusi, violenze e discriminazioni di L'Officina dell'Arte situazioni, anche potenziali, che espongano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

Art. 4 – Doveri e obblighi dei dirigenti sportivi e tecnici

1. Oltre agli obblighi di cui all'articolo precedente, i dirigenti sportivi e i tecnici hanno altresì l'obbligo di:

- 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 di cui all'art. 2, comma 1 di L'Officina dell'Arte;
- k) impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;
- l) segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;
- m) dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse;
- n) sostenere i valori del sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei tesserati;
- o) conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità sulle politiche di safeguarding, sulle misure di prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni, nonché sulle più moderne metodologie di formazione e comunicazione in ambito sportivo;
- p) astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei tesserati minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero da loro delegati;
- q) segnalare senza indugio al Responsabile di cui all'art. 2, comma 1, di L'Officina dell'Arte situazioni, anche potenziali, che esponcano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

Art. 5 – Diritti, doveri e obblighi degli atleti

1. Gli atleti di L'Officina dell'Arte hanno altresì i seguenti diritti, doveri, e obblighi:
 - a) rispettare il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;
 - b) comunicare le proprie aspirazioni ai dirigenti sportivi e ai tecnici e valutare in spirito di collaborazione le proposte circa gli obiettivi educativi e formativi e le modalità di raggiungimento di tali obiettivi, anche con il supporto di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dei soggetti cui è affidata la loro cura, eventualmente confrontandosi con gli altri atleti;
 - c) comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;
 - d) prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;

- e) rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;
- f) rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;
- g) mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
- h) riferire qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero ai loro delegati;
- i) evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
- j) astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difformi a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati, nonché al Responsabile di cui all'art. 2, comma 1 di L'Officina dell'Arte;
- k) segnalare senza indugio al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni di L'Officina dell'Arte situazioni, anche potenziali, che esponcano sé o altri a pericolo o pregiudizio.