

## ASD ROAD RUNNERS CLUB MILANO

### MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA E CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE

---

#### INDICE

Art. 1. Ambito di applicazione.....	2
Art. 2. Diritti e doveri.....	2
Art. 3. Validità – Aggiornamento - Obiettivi.....	2
Art. 4. Modello organizzativo e di controllo.....	5
Art. 5. Contenuto del modello organizzativo .....	5
Art. 6. Prevenzione e gestione dei rischi .....	6
Art. 7. Contrasto dei comportamenti lesivi e gestione delle segnalazioni.....	7
Art. 8. Obblighi informativi e altre misure .....	8
Art. 9. Obblighi ulteriori.....	9
Art. 10. Codice di condotta.....	9
Art. 11. Contenuto del codice di condotta.....	9
Art. 12. Doveri e obblighi dei tesserati.....	10
Art. 13. Doveri e obblighi dei dirigenti sportivi e tecnici.....	11
Art. 14. Diritti, doveri e obblighi dei soci/atleti.....	12

---

## **ART. 1. AMBITO DI APPLICAZIONE**

1. L'ASD Road Runners Club Milano ("RRCM" o "Club") è associazione sportiva dilettantistica affiliata alla Federazione Italiana di Atletica Leggera ("FIDAL"), alla Federazione Italiana Triathlon ("FITRI") ed alla Federazione Ciclistica Italiana ("FCI") ed intende adottare il seguente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva ed il codice di condotta per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, per uniformarsi alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021, al d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, alle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia nonché ai Principi Fondamentali emanati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding* ed alle linee guida per la redazione di tali documenti come emanati dalle predette Federazioni.

## **ART. 2. DIRITTI E DOVERI**

1. Il diritto fondamentale dei tesserati RRCM è 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 tesserati RRCM costituisce un valore assolutamente prevalente, anche rispetto al risultato sportivo. I tesserati, i volontari e chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva del Club è tenuto a rispettare i predetti diritti.
2. Il presente modello organizzativo detta i principi per assicurare l'effettività dei diritti di cui al comma precedente e le relative tutele, fermo restando che – ad oggi – il Club non ha un settore giovanile e tra i suoi tesserati non ci sono minori che esercitano attività sportiva e pertanto il tema della tutela dei minori non appare rilevante. Il Club si riserva di apportare al presente modello organizzativo ed al codice di condotta le modifiche che si renderanno necessarie, qualora il settore giovanile venga implementato in futuro.
3. RRCM si pone l'obiettivo di prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza o discriminazione nei confronti dei suoi tesserati. A tal fine, il modello organizzativo ed il codice di condotta vengono resi noti ai tesserati con le modalità dell'art. 8.

## **ART. 3. VALIDITÀ-AGGIORNAMENTO-OBIETTIVI**

1. Il modello organizzativo ed il codice di condotta vengono elaborati con validità quadriennale. E' fatto obbligo di verifica e aggiornamento del modello e del codice in capo al Consiglio Direttivo del Club, ogni qual volta è necessario al fine di recepire eventuali modifiche e/o integrazioni imposte da: ( i ) legislazione vigente di tempo in tempo; (ii) principi e linee guida del CONI e federali in materia; (iii) disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI; (iv) raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*; (v) raccomandazioni del Safeguarding Officer a livello federale; (vi) raccomandazioni dell'SO (come definito nel successivo art. 5).
2. Il modello organizzativo ed il codice di condotta perseguono i seguenti obiettivi:
  - a) la promozione dei diritti di cui all'art. 2 dei Principi Fondamentali emanati dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*;
  - b) la promozione di una cultura e di un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati del Club e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;
  - c) la consapevolezza dei tesserati del Club in ordine ai propri diritti doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
  - d) l'individuazione e l'attuazione di adeguate misure, procedure e politiche di *safeguarding*, anche in conformità con le raccomandazioni del Safeguarding Officer presso FIDAL, FITRI e FCI, ciascuno quale Responsabile Federale delle Politiche di *Safeguarding*, che riducano i rischi di condotte lesive dei diritti;
  - e) la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
  - f) l'informazione dei tesserati del Club 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 del Club e dei suoi tesserati alle iniziative federali nell'ambito delle politiche di

- safeguarding* adottate;
- h) il coinvolgimento proattivo di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva di RRCM nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di *safeguarding*.
3. Il presente modello organizzativo e di controllo ed il codice di condotta prevedono 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.
4. Le fattispecie di abuso, violenza e discriminazione vengono identificate come segue:
- 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.
5. A 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 (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 soggetto passivo. 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 del Club a porre in essere condotte sessuali inappropriata 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 RRCM, 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 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 RRCM con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul p r e d e t t o 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, disabilità, età o orientamento sessuale.

#### **ART. 4. MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO**

1. Il presente modello e codice di condotta è conforme alle Linee Guida emanate dalle Federazione di affiliazione. Esso viene comunicato, a cura del Consiglio Direttivo, ai Responsabili federali delle politiche di *Safeguarding* delle Federazioni di affiliazione.
2. Il presente modello e codice è stato elaborato in relazione alle caratteristiche del Club e dei suoi tesserati e si

applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività RRCM.

3. Il modello ed il codice, salvo modifiche o aggiornamenti che siano necessari *medio tempore*, avrà validità quadriennale ed alla scadenza potrà essere rivisto, rinnovato e/o aggiornato a seconda delle circostanze ovvero la sua validità prorogata per ulteriori quadrienni.

#### **ART. 5. CONTENUTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

1. L'esperienza e la storia cinquantennale del Club, tramandata dai suoi fondatori e dai tesserati storici, rivela che non si sono mai presentati in passato episodi di abuso, violenza o discriminazione di alcun tipo. Il predetto rischio, pertanto, viene giudicato assolutamente remoto, stante la attuale struttura del Club, che non prevede un settore giovanile ed i cui tesserati sono tutti atleti age group/master. Si reputa pertanto che costituisca adeguata e sufficiente misura di prevenzione del rischio in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni: (a) la nomina di un responsabile (*safeguarding officer*) contro abusi, violenze e discriminazioni (di seguito "SO"); b) la pubblicazione del presente modello organizzativo e del codice di condotta secondo le modalità di seguito indicate, nonché la diffusione della sua conoscenza ai soci del Club in ogni occasione utile, ivi incluse le visite dei soci presso la sede nel giorno di apertura settimanale, gli incontri dei singoli settori per scopi sportivi o anche ricreativi, l'assemblea di fine anno, gli eventi sportivi organizzati dal Club.
2. L'SO viene nominato con delibera del Consiglio Direttivo del Club, in una persona dotata dei necessari requisiti di esperienza della vita ed organizzazione del Club, di competenza specifica sulle materie indicate e di piena autonomia. A tale riguardo, potranno quindi essere eletti sia soggetti esterni al Club che soci. Resta inteso che – essendo il Club dotato ai sensi di statuto di un Collegio dei Probiviri, nominato dall'assemblea dei soci con periodicità biennale – potrà anche essere eletto alla carica di SO lo stesso Presidente del Collegio dei Probiviri, in quanto persona competente, autonoma e indipendente rispetto all'organo di gestione del Club (Consiglio Direttivo).
3. L'SO avrà accesso alle informazioni del Club e potrà estrarre copia di qualunque documento del Club. Avrà libero accesso alla sede e potrà svolgere audizioni e ispezioni, anche senza nessun preavviso. E' fatto obbligo a tutti i componenti del Consiglio Direttivo, nonché a qualunque volontario e tesserato del Club di collaborare con l'SO. Poiché il Club non ha un settore giovanile, l'SO non dovrà presentare annualmente il certificato del casellario giudiziale attestante la mancanza di carichi pendenti.
4. Le funzioni dell'SO sono:
  - a) prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e discriminazione come indicate nel precedente art. 5, lett. a) – i);
  - b) elaborare ed attuare periodiche visite di controllo presso la sede del Club, idonee a: (i) verificare che lo svolgimento dell'attività avvenga nel rispetto delle disposizioni vigenti, ivi compresi i Principi Fondamentali e le linee guida federali; (ii) individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, segnalando immediatamente al Consiglio Direttivo gli interventi necessari per rimediare ai relativi effetti;
  - c) in relazione alla dimensione del Club ed alle discipline sportive praticate, mettere in atto ogni misura ritenuta necessaria o adeguata al contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione;
  - d) ricevere le segnalazioni in merito ad eventuali figure di abuso, violenza o discriminazione. A tale fine, l'SO avrà una sua casella di posta elettronica: [safeguarding@rrcm.it](mailto:safeguarding@rrcm.it);
  - e) esaminare eventuali casi di violazioni delle disposizioni e dei protocolli in materia di abusi, violenze e discriminazioni e sottoporli al Consiglio Direttivo per emanare nei confronti del/i responsabile/i la misura dell'espulsione dal Club, come prevista dallo statuto vigente e/o ogni altra sanzione che possa essere ritenuta appropriata al caso specifico;
  - f) verificare che sia sempre rispettato, in qualunque attività del Club, il principio di uguaglianza di genere, diversità e inclusione;
  - g) verificare la massima diffusione e pubblicizzazione tra i tesserati 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;

- h) trasmettere le informazioni rilevanti su ciascun caso al Safeguarding Officer presso la Federazione di affiliazione, nonché all'Ufficio del Procuratore federale ove competente;
- i) coordinarsi con il Safeguarding Officer a livello federale, recependo e attuando le relative raccomandazioni;
- j) procedere a valutazione annuale delle misure adottate dal Club in materia di *safeguarding*, eventualmente proponendo al Consiglio Direttivo, sulla base di tale valutazione, un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate. La valutazione annuale dell'SO verrà inclusa nella Relazione Morale del Presidente in occasione dell'assemblea annuale dei soci per l'approvazione del rendiconto.

5. Il ruolo dell'SO non è remunerato.

#### **ART. 6. PREVENZIONE E GESTIONE DEI RISCHI**

- 1. Con riferimento a quanto previsto dal precedente articolo, l'SO dovrà individuare eventuali specifiche aree di rischio e, più in generale, adeguati strumenti per la prevenzione e gestione dei rischi. A tal fine, l'SO potrà sottoporre periodiche relazioni al Consiglio Direttivo, illustrando gli eventuali interventi e/o strumenti ritenuti necessari per consentire:
  - a) il pieno sviluppo e la effettiva partecipazione all'attività sportiva di tutti i tesserati;
  - b) l'inclusione e la valorizzazione delle diversità dei tesserati;
  - c) la gestione e la tutela dei tesserati rispetto agli organi di gestione del Club ed ai tecnici sociali;

- d) la collaborazione con il medico sociale, ove questi riscontri segni/indicatori delle lesioni, delle violenze e degli abusi, per attivare senza indugio, nel rispetto della disciplina vigente, le procedure di cui al comma successivo, informandone il Safeguarding Officer a livello federale;
- e) la formazione obbligatoria annuale e la frequenza dei corsi di aggiornamento annuali previsti in materia di *safeguarding*, i cui costi saranno a carico del Club;
- f) la prevenzione in specifiche situazioni di rischio quali, in particolare ma non solo:
  - i. la frequentazione della sede sociale;
  - ii. viaggi, trasferte e pernotti;
  - iii. manifestazioni sportive e/o sociali di qualsiasi livello.

#### **ART. 7. CONTRASTO DEI COMPORTAMENTI LESIVI E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

1. Con riferimento a quanto previsto dall'art. 5, si prevede che:
  - a) appena ricevuta una segnalazione di presunti comportamenti lesivi, sia tramite email, sia in ogni altra forma, inclusa quella telefonica, l'SO provvederà immediatamente a svolgere i necessari approfondimenti dei fatti, eventualmente interpellando tutte le persone a vario titolo coinvolte (testimoni; responsabili etc.). In esito, l'SO sottoporrà al Consiglio Direttivo una relazione scritta delle indagini e delle relative conclusioni, con una proposta di archiviazione o, al contrario, di provvedimento di espulsione nei confronti del/i responsabile/i;
  - b) l'SO dovrà promuovere all'interno del Club buone pratiche e adeguati strumenti per l'identificazione e l'emersione di comportamenti lesivi o per evitare eventuali comportamenti strumentali;
  - c) la segnalazione di comportamenti lesivi dovrà essere trattata con la massima riservatezza e dovranno essere gestite senza ritardi, in base alla gravità delle presunte violazioni;
  - d) l'SO dovrà usare ogni ragionevole cautela per prevenire 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*;
  - e) ove l'SO proponga l'archiviazione della segnalazione in quanto manifestamente infondate e quindi effettuate in mala fede, potrà proporre al Consiglio Direttivo l'espulsione del segnalante in mala fede.
2. In ogni caso i provvedimenti di cui alle lett. a) ed e) 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 l'età, le condizioni o menomazioni psico-fisiche della vittima), ferme restando le procedure e le sanzioni previste dall'ordinamento federale.

#### **ART. 8. OBBLIGHI INFORMATIVIE ALTRE MISURE**

1. Con riferimento a quanto previsto dall'art. 5, il presente modello e codice di condotta dovrà avere la più ampia diffusione e pubblicizzazione possibile tra i tesserati del Club, con le seguenti modalità:
  - a) affissione di una copia cartacea del presente documento presso la sede RRCM;
  - b) pubblicazione del documento in formato PDF sul sito web RRCM e del nominativo e dei contatti dell'SO in carica;
  - c) comunicazione del presente documento e dei relativi aggiornamenti all'SO e al Safeguarding Officer federale;
  - d) al momento del tesseramento e/o di rinnovo del tesseramento, verrà data informazione al tesserato circa: (i) l'esistenza ed il contenuto del presente documento, per rendere ciascuno consapevole dei propri diritti, obblighi e tutele; (ii) il nominativo ed i contatti dell'SO;

- e) pubblicazione periodica sul Runner's Post delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi;
- f) diffusione e pubblicizzazione presso i tesserati di ogni altra politica di *safeguarding* adottata a livello federale e dal Club.

#### **ART. 9. OBBLIGHI ULTERIORI**

1. L'SO, ove ciò sia compatibile con la struttura del Club e con le modalità di svolgimento delle attività sportive, potrà proporre al Consiglio Direttivo di implementare ulteriori strumenti:
  - a) di tutela dei diritti di cui ai Principi Fondamentali a livello federale, nonché quelli previsti nel presente documento nonché di attuazione delle sue finalità;
  - b) per la creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo per tutti i tesserati;
  - 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 rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile e delle specificità di ogni disciplina sportiva.
2. L'SO dovrà verificare periodicamente che il presente documento continui ad essere conforme a quanto previsto dal d.lgs. n. 36 del 28 febbraio 2021 e dal d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, nonché dalle disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI e dalle Federazioni in materia nonché, più in generale, necessaria alla prevenzione e al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, in relazione alle specificità delle discipline sportive praticate dal Club, alle caratteristiche della struttura sociale e dei suoi soci.

#### **ART. 10. CODICE DI CONDOTTA**

Le previsioni di cui al precedente art. 4 si applicano al seguente codice di condotta RRCM per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione.

#### **ART. 11. CONTENUTO DEL CODICE DI CONDOTTA**

1. Il Club si pone quale obiettivo primario di sollecitare e mantenere in tutti i tesserati delle condotte positive e buone pratiche sportive e sociali, finalizzate:
  - a) al rispetto dei principi di lealtà, probità e correttezza;
  - b) all'educazione, alla formazione e allo svolgimento di una pratica sportiva sana;
  - c) alla piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
  - d) alla creazione di un ambiente sano, sicuro e inclusivo che garantisca la dignità, l'uguaglianza, l'equità e il rispetto dei diritti dei tesserati;
  - e) alla valorizzazione delle diversità;
  - f) alla promozione da parte di dirigenti e tecnici del benessere di ciascun socio;
  - g) alla effettiva partecipazione di tutti i tesserati all'attività sportiva secondo le rispettive aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
  - h) alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione.
2. Il Club si impegna per rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la promozione del benessere dei suoi soci, secondo le relative aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità.
3. Ogni socio del Club ha il pieno diritto di partecipare 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. Nella realizzazione delle finalità di cui sopra e in particolare della prevenzione e contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione, il Club potrà adottare nei confronti del/i soggetto/i responsabile/i il

provvedimento dell'espulsione previsto dallo statuto, applicando i principi di cui ai precedenti art. 5 e 7, fermi i provvedimenti emanati dagli organi di giustizia federali.

5. Il soggetto preposto alla vigilanza sul rispetto del codice di condotta è l'SO, che dovrà prestare attenzione ad eventuali conflitti di interesse con il Consiglio Direttivo e/o con il Collegio dei Probiviri.
6. Tutta la documentazione o le informazioni comunque ricevute o reperite dal Collegio dei Probiviri relative a eventuali segnalazioni o denunce di violazione del codice di condotta, dovranno essere trattate con la massima riservatezza.

#### **ART. 12. DOVERI E OBBLIGHI DEI TESSERATI**

1. Tutti i soci del Club assumono i seguenti doveri e obblighi:
  - 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 soci;
  - 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 soci, 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 soci 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) prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
  - g) affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
  - h) collaborare con gli altri soci del Club nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
  - i) segnalare senza indugio all'SO situazioni, anche potenziali, che esponano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

#### **ART. 13. DOVERI E OBBLIGHI DEI DIRIGENTI SPORTIVE E TECNICI**

1. Tutti i componenti del Consiglio Direttivo, del Collegio dei Probiviri e dei Revisori, nonché i tecnici federali del Club assumono i seguenti doveri e obblighi:
  - 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 soci;
  - c) evitare ogni contatto fisico non necessario con i soci;
  - d) promuovere un rapporto tra soci improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
  - e) astenersi dal creare situazioni di intimità con qualunque socio non consenziente;
  - f) porre in essere, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati;
  - g) astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con altri soci non consenzienti, anche mediante *social network*;
  - h) interrompere senza indugio ogni contatto con soci non consenzienti, qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando l'SO;
  - i) dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse;
  - j) sostenere i valori del sport, altresì promuovendo il ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei tesserati;
  - k) conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità sulle politiche di *safeguarding*, sulle misure di

- prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni;
- l) astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei soci, acquisendo sempre le necessarie autorizzazioni;
  - j) segnalare senza indugio all'SO situazioni, anche potenziali, che esponcano altri soci a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

#### **ART. 14. DIRITTI, DOVERI E OBBLIGHI DEI SOCI/ATLETI**

1. Tutti i soci del Club (ivi inclusi i soci atleti) assumono i seguenti diritti, doveri e obblighi:
  - a) rispettare il principio di solidarietà, favorendo assistenza e sostegno reciproco;
  - b) esternare ai dirigenti sportivi e ai tecnici eventuali situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;
  - c) prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri soci/atleti;
  - d) rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri soci/atleti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;
  - e) rispettare il ruolo dei dirigenti sportivi e dei tecnici;
  - f) mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri soci/atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
  - g) riferire qualsiasi infortunio o incidente ad altri soci/atleti;
  - h) evitare contatti e situazioni di intimità senza il consenso dell'interessato/a, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
  - i) astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difforni all'SO;
  - j) segnalare senza indugio all'SO situazioni, anche potenziali, che esponcano sé o altri a pericolo o pregiudizio.

Approvato nella riunione del Consiglio Direttivo del 1 ottobre 2024