



Co-funded by
the European Union

Linee guida e raccomandazioni per decisori ed istituzioni in materia di sport a livello nazionale ed europeo

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

A Fairer Coaching (AFC)

Linee guida e raccomandazioni per decisori ed istituzioni in materia di sport a livello nazionale ed europeo

Tema centrale: Allenamento nello sport paraolimpico e parità di genere nell'allenamento

Destinatari: responsabili delle politiche sportive e responsabili dei programmi a livello dell'UE; ministeri e agenzie nazionali; comitati olimpici e paralimpici nazionali; confederazioni sportive; federazioni nazionali; enti di formazione per allenatori; enti finanziatori.

A Fairer Coaching (AFC) è un progetto di cooperazione europeo che promuove un'attività di coaching equa e inclusiva in Europa, in linea con la priorità di Erasmus+ relativa all'inclusione e alla diversità e con la priorità dello sport volta a promuovere l'educazione nello sport e attraverso lo sport, migliorando la qualità del coaching e del personale.

AFC mira a rafforzare l'uguaglianza, l'inclusione, la diversità e l'equità nel sistema sportivo europeo promuovendo un modello complessivo di coaching inclusivo e responsabilizzando:

- gli allenatori, in particolare quelli che lavorano con giovani atleti e nei settori di base e giovanili,
- le organizzazioni sportive, le associazioni di allenatori e le istituzioni,
- nonché i responsabili delle decisioni e delle politiche, al fine di sostenere un sistema di allenamento più equilibrato in Europa.

AFC combina lo sviluppo delle capacità, la sensibilizzazione e il networking per migliorare la cooperazione tra allenatori e organizzazioni e per contribuire a superare le disuguaglianze e le distorsioni che persistono nei percorsi di formazione degli allenatori e nelle condizioni di lavoro.

I gruppi target comprendono allenatori sportivi (giovani/base), associazioni e organizzazioni di allenatori e giovani atleti.

Obiettivo principale: migliorare la preparazione, lo scambio e il networking tra gli allenatori che lavorano con i giovani atleti e nei settori di base, al fine di diffondere e sviluppare in Europa un modello di allenamento equo, inclusivo e rispettoso.

Gli **obiettivi specifici** includono:

- rafforzare le competenze degli allenatori per un approccio equo e inclusivo, con particolare attenzione all'inclusione delle donne e alla promozione dello sport per persone con disabilità e dello sport paralimpico, nonché al riconoscimento, alla prevenzione e alla lotta contro i comportamenti abusivi e discriminatori;
- promuovere le capacità, le pratiche e la cooperazione delle organizzazioni sportive e degli allenatori per favorire ambienti sportivi più sicuri, inclusivi ed equi per i giovani atleti;
- dare voce ai giovani atleti e agli allenatori attraverso la narrazione positiva di storie di uguaglianza, inclusione e rispetto;
- sollecitare i responsabili delle decisioni e delle politiche ad adottare progressivamente il modello AFC, aumentando il numero e la qualità delle allenatrici e migliorando la preparazione in materia di sport paralimpico.

L'AFC offre un corso di e-learning gratuito per fornire agli allenatori giovanili e di base gli strumenti necessari a promuovere l'uguaglianza e l'inclusione e a prevenire comportamenti abusivi o discriminatori, con particolare attenzione al sostegno delle donne e degli atleti con disabilità, avvalendosi dell'apprendimento tra pari e di un approccio incentrato sulla persona.

1. Linee guida e raccomandazioni a livello dell'UE

Una linea guida europea di riferimento per il "Fair Coaching" (standard minimo)

Definire una linea guida europea di riferimento condivisa per il "Fair Coaching" a cui gli organismi sportivi e gli Stati membri possano allinearsi.

La linea guida dovrebbe comprendere:

- tutela e capacità di garantire la sicurezza nello sport (prevenzione, canali di segnalazione, standard di risposta, sostegno)
- equità e inclusione come prassi applicabile (non discriminazione, partecipazione e progressione)
- le competenze attese dagli allenatori e da chi si occupa della loro formazione (comprese le competenze relative all'allenamento nel para-sport e alle persone con disabilità, nonché quelle relative alla parità di genere)
- la responsabilità organizzativa (requisiti minimi di governance, copertura formativa, rendicontazione annuale)

Integrare l'allenamento nel para-sport e per le persone con disabilità come competenza fondamentale

Considerare l'allenamento nel para-sport e per le persone con disabilità come una competenza fondamentale in tutti i percorsi di formazione degli allenatori (non solo come specializzazione aggiuntiva), riflettendo l'attenzione dell'AFC verso il para-sport e lo sport per le persone con disabilità.

Le aspettative a livello dell'UE dovrebbero incoraggiare:

- competenze di base per tutti gli allenatori (accessibilità, soluzioni ragionevoli, comunicazione e feedback adattati, partecipazione sicura, progettazione inclusiva delle sessioni)
- capacità dei formatori di allenatori di integrare e valutare tali competenze nei programmi di studio
- supporto pratico all'attuazione (materiali didattici accessibili, tutoraggio, tirocini, adattamenti negli ambienti di formazione) Advance gender equality in coaching through structural measures

Sostenere la parità di genere nel mondo degli allenatori sotto due aspetti:

- rappresentanza (aumentando la quota di donne a tutti i livelli di allenamento e di leadership) e
- fidelizzazione e avanzamento (percorsi di carriera, condizioni di lavoro, sicurezza, visibilità),

in linea con l'obiettivo dell'AFC di aumentare il numero e la qualità delle allenatrici.

Le azioni a livello dell'UE possono includere:

- finanziamenti e orientamento per il mentoring, le reti, lo sviluppo della leadership e i tirocini di coaching
- misure esplicite per garantire ambienti di lavoro sicuri (comprese pratiche anti-molestie e canali di segnalazione affidabili)
- obiettivi relativi alla rappresentanza femminile nel personale addetto alla formazione degli allenatori e nelle strutture decisionali

Monitoraggio e ciclo di apprendimento europeo

Una serie pratica di indicatori minimi a livello UE può includere:

- l'esperienza degli atleti (misurazioni annuali anonimizzate relative a sicurezza, inclusione, equità e fiducia nei processi di segnalazione e risposta)

- la parità di genere nell'allenamento (rappresentanza a tutti i livelli; misure di progressione e fidelizzazione, ove fattibile)
- le capacità di allenamento nel settore paraolimpico e per le persone con disabilità (copertura formativa; adozione di pratiche di accessibilità e adeguamenti)

Attuazione e diffusione dei fondi (non solo sviluppo)

Dare priorità ai finanziamenti destinati all'adozione e all'attuazione, affinché strumenti e materiali di comprovata efficacia vengano integrati in tutti i club e nelle federazioni:

- formazione su larga scala (allenatori, formatori di allenatori, dirigenti)
- supporto all'implementazione (modelli, tutoraggio, gestione del cambiamento)
- miglioramenti dell'accessibilità e soluzioni ragionevoli nei contesti sportivi quotidiani
- supporto mirato ai percorsi di formazione per le allenatrici e alla creazione di ambienti di lavoro sicuri

2. Raccomandazioni Nazionali

ITALIA

L'Italia ha recentemente introdotto una riforma strutturale radicale (D.lgs. 36/2021) che ha reso obbligatorio il Safeguarding per tutte le associazioni (ASD) e società sportive (SSD). Questo quadro normativo mira a sradicare la violenza di genere, gli abusi e le discriminazioni, promuovendo la parità di trattamento sia per gli atleti con disabilità sia per l'equità di genere nel coaching. Organizzazioni come ASSIST (Associazione Nazionale Atlete) sottolineano che l'impianto legislativo deve essere supportato da un profondo cambiamento culturale per passare dai meri adempimenti formali a tutele reali e misurabili.

Riferimento Italiano: Linee guida etiche emanate dal CONI e dalle singole Federazioni Sportive Nazionali (FSN) ed Enti di Promozione Sportiva (EPS). Obbligo di nomina del Responsabile Safeguarding interno e canali di segnalazione centralizzati tramite i Safeguarding Office nazionali (es. piattaforme crittografate per la riservatezza e canali indipendenti come lo sportello SAVE (Sport Abuse and Violence ELimination) promosso da ASSIST).

Codici di condotta e linee guida etiche per gli allenatori e le organizzazioni sportive

Riferimento Italiano: Modelli Organizzativi e di Gestione (MOG) e Codici di Condotta che ogni ASD/SSD deve adottare ed esporre pubblicamente, mirati alla prevenzione di abusi psicologici, fisici, molestie e incuria (in adempimento della Riforma dello Sport - D.lgs. 36/2021).

Linee guida in materia di parità e non discriminazione (comprese le misure per la parità di genere nell'ambito del coaching)

Italian reference: Principles of gender equality established by the Sports Reform (Art. 7, Legislative Decree 36/2021) and the introduction of professional status for women as well (Art. 25, Legislative Decree 36/2021). ASSIST's projects and initiatives aimed at achieving contractual equality and genuine protection of maternity rights for technical staff and female athletes, whilst tackling pay gaps and discrimination in access to senior roles. However, the reform (Legislative Decree 36/2021) has left it to the sporting authorities to decide independently who qualifies as a professional. And indeed, to date (for female athletes), only female footballers can be considered truly professional and adequately protected. Italian sport relies excessively and in a non-constructive manner on Military Sports Groups.

Linee guida sull'inclusione delle persone con disabilità e sull'accessibilità in relazione alla partecipazione alle attività sportive e all'attività di allenatore

Riferimento italiano: Linee guida del CIP (Comitato Paralimpico Italiano) e standard ARIA/di accessibilità applicati alle sedi, alle infrastrutture e ai programmi di formazione per gli allenatori che operano nello sport paralimpico.

Standard nazionali per la formazione degli allenatori e requisiti di certificazione

Riferimento italiano: Sistema Nazionale delle Qualifiche per gli Allenatori Sportivi (SNaQ), coordinato dalla Scuola dello Sport del CONI e dai programmi integrati delle singole federazioni, che ora includono moduli obbligatori sulla tutela dei minori e sulle competenze interpersonali ed etiche. L'obbligo per tutte le organizzazioni sportive di adottare il Modello Organizzativo (MOG). Corsi di formazione obbligatori per allenatori e dirigenti sulla prevenzione dei comportamenti inappropriati. Valutazione specifica dei rischi relativi alla "culpa in eligendo", ovvero alla responsabilità dei presidenti delle società di procedere a una selezione rigorosa e controllata degli allenatori e dei responsabili della tutela dei minori.

Canali di segnalazione e standard di risposta (tempistiche, imparzialità, documentazione)

Canali di segnalazione a due livelli: locale (Responsabile della tutela ASD/SSD) e centrale (Ufficio nazionale per la tutela dell'ente di governo). Garanzia di assoluta riservatezza. Standard di "risposta rapida" (misure di emergenza) e relazioni periodiche (semestrali e annuali) per l'archiviazione e la gestione imparziale dei casi.

Servizi di supporto e comunicazione (formati accessibili e indicazioni chiare)

Obbligo di affissione fisica sulle bacheche dei centri sportivi e pubblicazione digitale dei recapiti del responsabile della tutela. Utilizzo di formati accessibili (ad es. linee guida semplificate per minori o atleti con disabilità cognitive).

Allenamento nello sport paralimpico

Integrazione delle norme CIP nella pratica quotidiana dell'allenamento, che richiedono l'adattamento degli spazi fisici e la regolazione dei carichi di allenamento attraverso soluzioni ragionevoli per garantire l'inclusione di ogni atleta

Mappatura delle barriere – non solo architettoniche, ma anche culturali e socio-economiche. Sostegno a progetti che facilitino la transizione e lo sviluppo degli atleti con disabilità verso ruoli di allenatori e direttori tecnici all'interno delle federazioni.

Inclusione obbligatoria nei programmi di formazione SNaQ di competenze trasversali relative alla disabilità (comunicazione aumentativa e alternativa, adattamento metodologico, psicologia dello sport paralimpico) per garantire che ogni allenatore possieda una preparazione di base in materia di inclusione.

Parità di genere nel mondo degli allenatori

Promozione attiva di politiche di parità di genere volte ad abbattere il "soffitto di cristallo" che esclude le donne dai ruoli dirigenziali e dalle cariche tecniche a livello nazionale. Come sostenuto con forza da Luisa Rizzitelli (Presidente di ASSIST), lo sport italiano necessita di un programma strutturato per la raccolta di dati relativi al genere e l'attuazione di azioni positive, rifiutando un approccio assistenzialista a favore del riconoscimento dei pieni diritti professionali.

Estensione delle tutele sul posto di lavoro previste dalla Riforma dello Sport e dal programma RESPECT (sviluppato da ASSIST), con particolare attenzione alla formazione e alla valutazione dell'equità di genere per eliminare la discriminazione, le molestie sessuali e la discriminazione contrattuale, e per garantire la piena tutela dei diritti di maternità senza penalizzazioni sulla carriera.

Introduzione di valutazioni sull'equilibrio di genere all'interno delle federazioni sportive; monitoraggio della percentuale di donne nei corsi di formazione per allenatori di alto livello; e istituzione di un comitato tecnico centrale (richiesto da ASSIST, insieme a UISP e AICS, presso il Ministero dello Sport) per valutare l'effettivo impatto delle normative in materia di parità.

Per garantire il monitoraggio e il miglioramento continuo, le organizzazioni sportive di base e le federazioni sportive, ASD/SSD, sono tenute a valutare annualmente l'efficacia delle proprie procedure operative (MOG) e dei codici di condotta, presentando al proprio Consiglio di Amministrazione un piano d'azione volto ad affrontare eventuali problematiche emerse.

Indicatori quantitativi applicabili (prendendo come riferimento anche la norma UNI 30415 sulla diversità e l'inclusione): numero di segnalazioni gestite, percentuale di allenatori formati in materia di tutela, percentuale di allenatrici con contratto a tempo indeterminato e numero di atleti con disabilità tesserati seguiti da allenatori qualificati.

Svolgimento periodico di questionari anonimi sulla percezione della sicurezza e del benessere psicosociale nell'ambiente di allenamento. I dati devono essere segmentati per genere, fascia d'età e abilità, al fine di identificare vulnerabilità specifiche e intervenire tempestivamente. Negli ultimi quattro anni, Assist ha gestito un osservatorio nazionale sul «fair coaching» in collaborazione con l'amministrazione comunale di Cremona e l'Università di Verona.

Proposta per una Road Map nazionale

(mappatura iniziale/adozione → estensione e primo ciclo di rendicontazione → revisione/perfezionamento e consolidamento a lungo termine)

1. Fase 1: mappatura e adozione (entro il 2024–2025). Completamento degli adempimenti normativi per tutte le società sportive italiane (nomina dei responsabili, approvazione dei MOG e istituzione degli Uffici di tutela).
2. Fase 2: consolidamento e primo ciclo di rendicontazione (2025–2026). Attuazione di programmi di formazione obbligatori per gli allenatori; raccolta dei primi dati sistematici e istituzione di gruppi di lavoro tecnici a livello ministeriale e federale sulla parità di genere e l'inclusione.
3. Fase 3: revisione a lungo termine e integrazione (dal 2027 in poi). Revisione dei modelli organizzativi sulla base del feedback ricevuto; standardizzazione dei contratti di lavoro non discriminatori nel settore sportivo; e piena integrazione dell'allenamento paralimpico e inclusivo negli standard nazionali di eccellenza.

3. Self-assessment checklist: una proposta dal progetto AFC

Come utilizzare

Valutare ogni elemento pertinente su una scala da 1 a 5:

1 = Non implementato / non avviato

2 = Fase iniziale / ad hoc

3 = Parzialmente implementato / incoerente

4 = In gran parte implementato / funzionante correttamente

5 = Completamente implementato / integrato e regolarmente rivisto

La valutazione può essere effettuata a livello di singole organizzazioni, nonché, più in generale, a livello di contesti operativi, regioni, paesi e a livello UE.

Governance and accountability

Viene definito e adottato un livello minimo di riferimento per il coaching equo (requisiti minimi). 1-5:

Vengono assegnati ruoli e responsabilità (chi è responsabile di cosa, a ogni livello). 1-5:

Viene concordato e implementato un ciclo annuale di rendicontazione e revisione. 1-5:

I criteri di finanziamento/riconoscimento riflettono i requisiti di base. 1-5:

Safeguarding e capacità di risposta

Sono in atto misure di prevenzione (codici, formazione, gestione del rischio, lavoro sulla cultura). 1-5:

I canali di segnalazione sono chiari e accessibili. 1-5:

Esistono standard di risposta (tempistiche, imparzialità, documentazione, comunicazione). 1-5:

Esistono percorsi di supporto per atleti e personale (compreso l'orientamento ai servizi). 1-5:

La comunicazione è accessibile e facile da trovare (anche per gli atleti con disabilità). 1-5:

Competenza e formazione del coach (core fair coaching)

Le giuste competenze di coaching sono integrate nei programmi di formazione degli allenatori. 1-5:

Gli sviluppatori/tutor dei coach sono formati per fornire e valutare queste competenze. 1-5:

Esiste la garanzia della qualità (risultati dell'apprendimento, valutazione, cicli di aggiornamento). 1-5:

Allenamento sportivo per para/disabilità (mainstreamed)

A tutti gli allenatori sono richieste competenze di base di coaching per para/disabilità. 1-5:

Esistono linee guida pratiche per l'accessibilità e soluzioni ragionevoli nel coaching. 1-5:

I club/federazioni dispongono di supporto per l'implementazione (modelli, tutoraggio, risorse). 1-5:

Le barriere alla partecipazione vengono mappate e affrontate (strutture, attrezzature, costi, comunicazione). 1-5:

Parità di genere nel coaching (quantità più qualità)

Sono fissati obiettivi per la rappresentanza delle donne a tutti i livelli di coaching e leadership. 1-5:

Esistono misure relative ai percorsi di carriera (tutoraggio, reti, tirocini, percorsi di progressione). 1-5:

La fidelizzazione è monitorata (punti di raccolta identificati e affrontati). 1-5:

Le misure per un ambiente di lavoro sicuro sono esplicite (anti-molestie, segnalazione, sostegno). 1-5;

Esperienza e cultura dell'atleta

Viene condotto un sondaggio annuale sull'esperienza degli atleti in forma anonima. 1-5:

I risultati sono segmentati (ad esempio, donne/ragazze; atleti con disabilità). 1-5:

I risultati vengono tradotti in piani d'azione e rivisitati nel ciclo successivo. 1-5:

Prove, apprendimento e condivisione

Un set di indicatori condivisi viene utilizzato e rivisto annualmente. 1-5

Le buone pratiche sono documentate e condivise tra i paesi. 1-5:

I finanziamenti supportano l'implementazione e il ridimensionamento, non solo il nuovo sviluppo. 1-5:



A FAIRER COACHING



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.