



I Modelli Organizzativi di prevenzione sportiva ex D.Lgs. 39/2021

03 APRILE 2024

AD&D Consulting
Via Saragozza 185 - 40135 Bologna
www.addconsulting.it
info@addconsulting.it

La fonte normativa

L'articolo 16, D.Lgs. 39/2021 (c.d. “Decreto dello sport”) ha inteso promuovere un più elevato livello di sensibilità e impegno ai fini della valorizzazione della parità di genere tra uomo e donna nel contesto di lavoro e della tutela dei minori, nonché del contrasto a ogni forma di violenza di genere o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale e, in genere, a ogni forma di discriminazione

Obblighi delle Federazioni

La prima fase ha visto l'intervento di Federazioni sportive, Discipline sportive associate, enti di promozione sportiva e associazioni benemerite (“enti di affiliazione”), chiamati a emanare, entro il mese di agosto 2023, apposite “linee guida” in materia di contrasto alla discriminazione e alla violenza.

Obblighi degli affiliati

Nella seconda fase sono chiamate a intervenire tutte le società sportive e le associazioni sportive, sia professionistiche sia dilettantistiche (“affiliati”), in relazione alle quali è stato introdotto l’obbligo di dotarsi di “modelli organizzativi” 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 D.Lgs. 198/2006 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età od orientamento sessuale.

Ciascun affiliato deve adottare un proprio “modello organizzativo” e il connesso “codice di condotta”, tenuto conto degli indirizzi forniti dalle linee guida emanate dal proprio ente di affiliazione di riferimento, e in ogni caso entro 12 mesi dall’emanazione di queste ultime.

Laddove l’affiliato già disponga di un modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (il c.d. “Modello 231”) dovrà integrarne il contenuto con riguardo ai fini di tutela dei minori e di prevenzione delle discriminazioni nel contesto sportivo.

Il Modello Organizzativo

La nozione di modello organizzativo cui fa riferimento la Riforma dello sport (“modello di prevenzione sportiva”) può intendersi riferita all’insieme delle misure e delle iniziative che una società o un’associazione sportiva deve adottare e attuare al fine di:

1. valorizzare la parità di genere tra uomo e donna nel contesto di lavoro;
2. tutelare la posizione dei minori;
3. contrastare ogni forma di violenza di genere e discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

I Modelli degli affiliati

L'osservatorio del CONI è intervenuto nella declinazione del “contenuto minimo” dei modelli di prevenzione sportiva, individuando 3 macro-ambiti da considerare ai fini della relativa progettazione:

1. individuazione delle modalità di prevenzione e gestione del rischio in relazione alle condotte da prevenire;
2. progettazione e attuazione di protocolli di contenimento del rischio stesso e di gestione delle segnalazioni;
3. definizione di un sistema di flussi informativi e di divulgazione del Modello.

I modelli dovranno poi essere aggiornati con cadenza quadriennale e comunque qualora vi siano modifiche o integrazioni delle linee guida di riferimento della FIGC o fatti rilevanti ai sensi dell'oggetto del Modello.

Entro il 1° luglio 2024 le Società nominano un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni.

Iter per redazione Modelli degli affiliati

Lo schema si dovrebbe articolare in 3 fasi:

1. la conoscenza del contesto organizzativo;
2. la fase di risk assessment, ossia di identificazione e analisi dei rischi nonché di costruzione del sistema di controllo interno;
3. la redazione documentale del modello e la sua adozione

Proposta di lavoro per redazione del Modello Organizzativo

Il progetto prevede che la società AD&D Consulting operi come segue per ogni Società che aderirà al progetto:

- Raccolta dei documenti rilevanti della Società (statuto, visura, procedure, regolamenti, ecc...)
- Somministrazione di un questionario (o intervista da remoto) teso a raccogliere le informazioni necessarie per la definizione del Modello
- Redazione del Modello, del Codice di Comportamento ed altri documenti necessari al suo funzionamento
- Indicazioni per la nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, da individuarsi in seno alla Società, secondo criteri di competenza, autonomia e indipendenza
- Formazione on line (da remoto) sul Modello ed eventuali ulteriori necessità di personalizzazioni