



**STUDIO PIZZANO**

COMMERCIALISTA E REVISORE LEGALE

[www.studiopizzano.it](http://www.studiopizzano.it)

## **I NUOVI OBBLIGHI PER LE SOCIETÀ SPORTIVE IN TEMA DI PREVENZIONE DI ABUSI, DISCRIMINAZIONI E VIOLENZE**

*Posted on 17 Maggio 2024 by Sabatino Pizzano*



La riforma dello sport, introdotta con il D.Lgs. 39/2021, ha portato importanti novità per le società e associazioni sportive, sia professionistiche che dilettantistiche. Uno degli aspetti più rilevanti riguarda l'obbligo di adottare modelli organizzativi e codici di condotta per prevenire e contrastare abusi, discriminazioni e violenze, tutelando in particolare i minori. Questo articolo approfondirà le nuove disposizioni, analizzando il ruolo degli enti di affiliazione nella predisposizione delle linee guida e le responsabilità degli affiliati nell'implementazione dei modelli. Verranno inoltre forniti esempi pratici e chiarimenti attraverso una sezione di domande e risposte.

## Gli obiettivi della riforma

L'articolo 16 del D.Lgs. 39/2021, noto anche come "Decreto dello sport", mira a promuovere una maggiore sensibilità e impegno nel mondo sportivo riguardo a temi fondamentali come la parità di genere, la tutela dei minori e il contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione. La riforma si propone di creare un ambiente sportivo più inclusivo, sicuro e rispettoso della dignità di ogni individuo, indipendentemente da genere, etnia, religione, disabilità, età o orientamento sessuale.

## I contenuti dei modelli organizzativi

I modelli organizzativi, definiti anche "modelli di prevenzione sportiva", devono includere misure e iniziative volte a valorizzare la parità di genere, tutelare i minori e contrastare ogni forma di violenza e discriminazione. I principi fondamentali emanati dall'Osservatorio del CONI individuano tre macro-ambiti da considerare nella progettazione dei modelli:

- **Prevenzione e gestione dei rischi:** identificazione delle attività a rischio e delle modalità per prevenire e gestire eventuali comportamenti lesivi.
- **Protocolli di contenimento del rischio e gestione delle segnalazioni:** definizione di procedure per limitare i rischi e gestire in modo efficace le segnalazioni di abusi, violenze o discriminazioni.
- **Sistema di flussi informativi:** predisposizione di un sistema di comunicazione e informazione che garantisca la tempestiva segnalazione e gestione di eventuali criticità.

## I codici di condotta

Parallelamente ai modelli organizzativi, gli affiliati devono adottare codici di condotta che definiscano i valori etici e le regole comportamentali da rispettare nell'ambito delle attività sportive. Questi codici devono promuovere principi come lealtà, correttezza, rispetto, inclusione e valorizzazione delle diversità. Devono inoltre prevedere specifiche tutele per i minori, procedure di selezione degli operatori sportivi e un sistema sanzionatorio in caso di violazioni.

## Esempi pratici

Per comprendere meglio l'applicazione pratica delle nuove disposizioni, consideriamo alcuni esempi:

- Una società sportiva dilettantistica che organizza corsi di nuoto per bambini dovrà adottare un modello organizzativo che preveda procedure di selezione e monitoraggio degli istruttori, protocolli per la gestione degli spogliatoi e delle attività in vasca, nonché un sistema di segnalazione e gestione di eventuali abusi o comportamenti inappropriati.
- Un'associazione sportiva che promuove l'atletica leggera dovrà dotarsi di un codice di condotta che vieti espressamente ogni forma di discriminazione basata su genere, etnia o disabilità, prevedendo sanzioni per i tesserati che violino tali principi.

- Una società sportiva professionistica che ha già adottato un Modello 231 dovrà integrarlo con specifiche misure per la tutela dei minori e la prevenzione delle molestie, ad esempio nominando un responsabile per la gestione delle segnalazioni e organizzando periodiche attività di formazione per atleti e staff.

## Conclusioni

La riforma dello sport introduce importanti novità per le società e associazioni sportive, chiamate a svolgere un ruolo attivo nella prevenzione e nel contrasto di abusi, discriminazioni e violenze. L'adozione di modelli organizzativi e codici di condotta rappresenta un passo fondamentale per creare un ambiente sportivo più sicuro, inclusivo e rispettoso della dignità di ogni individuo. Gli enti di affiliazione hanno il compito di fornire le linee guida, mentre gli affiliati sono responsabili dell'effettiva implementazione di questi strumenti. Solo attraverso l'impegno congiunto di tutti gli attori del mondo sportivo sarà possibile raggiungere gli obiettivi di tutela e valorizzazione promossi dalla riforma.

---

## Domande e Risposte

### **D: Entro quando devono essere adottati i modelli organizzativi e i codici di condotta da parte degli affiliati?**

R: Gli affiliati devono adottare i modelli organizzativi e i codici di condotta entro 12 mesi dall'emanazione delle linee guida da parte del proprio ente di affiliazione. Le linee guida, a loro volta, devono essere emanate entro agosto 2023.

### **D: Cosa succede se un affiliato non adotta il modello organizzativo o il codice di condotta?**

R: La mancata adozione dei modelli organizzativi o dei codici di condotta da parte degli affiliati comporta l'applicazione di sanzioni da parte degli enti di affiliazione, secondo quanto previsto dai loro regolamenti interni. Inoltre, l'adozione di questi strumenti potrebbe essere considerata un requisito per l'affiliazione stessa.

### **D: Gli affiliati possono limitarsi a recepire le linee guida degli enti di affiliazione o devono personalizzare i modelli organizzativi?**

R: I modelli organizzativi devono essere personalizzati da ciascun affiliato, tenendo conto delle proprie specificità e dei rischi connessi alle attività svolte. Le linee guida forniscono un quadro di riferimento, ma non possono sostituirsi a una valutazione puntuale del contesto di ogni singola realtà sportiva.

### **D: Quali sono le figure chiave previste dalla riforma per l'attuazione dei modelli organizzativi e dei codici di condotta?**

R: La riforma prevede l'istituzione di due figure chiave: il "Safeguarding Officer" a livello di ente di affiliazione, con compiti di vigilanza e controllo sull'adozione e l'aggiornamento dei modelli da parte degli affiliati, e il "Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni" all'interno di ciascun affiliato, con il compito di promuovere l'attuazione del modello e gestire le segnalazioni.

[www.studiopizzano.it](http://www.studiopizzano.it)

© RIPRODUZIONE RISERVATA