

Come predisporre il MOG e il codice di condotta (parte 2)

La prima verifica da effettuare è relativa alla corretta individuazione dell'Organo sociale cui spetta la competenza per la predisposizione del MOG: come evidenziato nella prima parte, fermo restando che la predisposizione andrà concretamente operata a carico dell'Organo Amministrativo del sodalizio, occorre verificare se lo statuto del sodalizio prevede, trattandosi di un regolamento, la competenza dell'assemblea dei soci in relazione all'approvazione dello stesso.

Nelle A.S.D. appare in ogni caso opportuno, anche laddove non previsto obbligatoriamente dallo statuto, prevedere la presentazione dei due documenti (MOG e Codice di condotta) all'assemblea dei soci per l'approvazione e/o la ratifica.

Quanto al contenuto e alla forma, fermo restando che, considerata la delicatezza della materia, è opportuno che il sodalizio si avvalga di un professionista esperto in materia, è possibile fare riferimento alle linee guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta predisposti dai rispettivi Organismi di Affiliazione. Le linee guida prevedono, in particolare, i contenuti minimi che devono essere previsti nei MOG e nei codici di condotta dei sodalizi affiliati.

Alcune FSN/EPS hanno predisposto, oltre alle linee guida, anche dei fac-simile (ovvero delle "linee guida operative") che, soprattutto nelle situazioni di minore complessità organizzativa, possono essere adottati dalle singole a.s.d./s.s.d., previa una doverosa verifica e adattamento alla propria specifica situazione.

È comunque evidente che l'elaborazione del codice di condotta e del modello organizzativo non può che partire da un'analisi delle modalità operative di **gestione dell'attività sportiva**. Per fare qualche esempio: gestione di impianti sportivi (piscine, palestre, circoli tennis) che prevedono la condivisione degli spogliatoi tra adulti e minori, eventualmente anche di sesso diverso (come accade quando i genitori aiutano i figli a cambiarsi); organizzazione di trasferte con condivisione di camere di albergo tra ragazzi di età diversa o di sesso diverso; presenza di molti atleti e relativi istruttori/allenatori su più impianti sportivi oppure attività concentrata in un'unica struttura; presenza o meno di college e foresterie; organizzazione di campus estivi in alberghi o villaggi vacanze, ecc.

Allo stesso modo andrà attentamente valutato il tessuto sociale di riferimento, la presenza di atleti di etnie, e quindi probabilmente formazione culturale, diverse, con possibili problematiche di scolarizzazione e di conoscenza della lingua, in quanto elementi che possono influenzare i modelli comunicativi.

Premesso quanto sopra, quasi tutte le linee guida prevedono, in primo luogo, l'individuazione delle finalità e dei principi del documento e l'individuazione dei destinatari (atleti, allenatori, istruttori, dirigenti, accompagnatori, genitori etc).

Segue, generalmente, l'individuazione delle condotte "rilevanti" (l'abuso psicologico; l'abuso fisico; la molestia sessuale; l'abuso sessuale; l'omissione negligente di assistenza; l'incuria; l'abuso di matrice religiosa; il bullismo o cyberbullismo; i comportamenti discriminatori; l'abuso dei mezzi di correzione).

Si passa quindi a individuare la figura del Responsabile, evidenziandone le caratteristiche richieste e le modalità operative di vigilanza e controllo, nonché di recepimento delle segnalazioni da parte dei soggetti interessati e di adempimento del dovere di segnalazione al Safeguarding federale; oltre alle modalità di diffusione e pubblicazione di MOG e Linee di condotta ed informazione dei diritti ai soggetti interessati.

Infine, una particolare attenzione dovrà essere posta al sistema disciplinare e ai meccanismi sanzionatori in caso di abusi e/o comportamenti discriminatori rilevati.

I codici di condotta si dovranno poi occupare della disciplina delle modalità operative dell'organizzazione del sodalizio (modalità d'uso degli spazi sportivi, degli spogliatoi, organizzazione delle trasferte, doveri e obblighi dei tesserati, degli istruttori e dei dirigenti, modalità comunicative degli istruttori e allenatori nei confronti degli atleti, assistenza psicologica, ecc).

Come già più volte anticipato, una volta predisposti e approvati, **il MOG e le linee di condotta devono essere portati a conoscenza degli interessati.**

A tale proposito, al di là dello strumento tecnico (sito internet, pagina FB o Instagram, comunicazione via mail, consegna diretta, ecc.) appare di estrema importanza il modello comunicativo: la comunicazione non dovrebbe andare nella direzione di un adeguamento forzoso a disposizioni di legge imposte (e mal digerite dall'associazione) quanto, piuttosto, essere operata nell'ottica di un coinvolgimento dei soggetti interessati (atleti e genitori in primis) in relazione alle tutele predisposte a loro vantaggio, e dovrebbe evidenziare che i principi e le linee di comportamento rappresentano le basi di una sana organizzazione sportiva, in grado di rafforzare la fiducia nei confronti del sodalizio.

Il Responsabile Safeguarding: chi nominare, e come retribuirlo?

Se la predisposizione del MOG, e delle linee di condotta, non dovrebbe causare, grazie anche alla consulenza di professionisti preparati, severi mal di testa, discorso completamente diverso è rappresentato dall'individuazione e dalla nomina del Responsabile, adempimento la cui scadenza, peraltro, è estremamente vicina.

Abbiamo sopra evidenziato che, in ossequio ai Principi e alle linee guida federali, tale soggetto dovrebbe essere:

- autonomo e indipendente, anche rispetto all'organizzazione sociale;
- preparato, e possibilmente dotato di competenze specifiche a livello educativo e psicologico (pur non richiedendo la normativa requisiti professionali particolari) adeguatamente formato e costantemente aggiornato;
- sufficientemente presente nel corso degli allenamenti e delle manifestazioni sportive;
- empatico, dotato di capacità comunicative e in grado di creare un clima collaborativo con allenatori, istruttori e (soprattutto) ragazzi, finalizzato a creare quel senso di fiducia nei

suoi confronti che possa vincere la normale ritrosia a parlare di argomenti indubbiamente delicati e a denunciare comportamenti altrettanto se non ancor più delicati;

- dotato di capacità organizzative: non essendo possibile, soprattutto nelle grandi organizzazioni, sorvegliare costantemente tutto e tutti, dovrà essere capace di monitorare l'applicazione dei meccanismi previsti nel MOG e di coinvolgere le persone interessate, prevedendo riunioni periodiche di verifica delle attività esercitate e di adeguamento delle procedure a fronte di eventuali carenze operative;

Il requisito dell'autonomia e indipendenza rende inopportuna la nomina di un allenatore o istruttore, considerato che potrebbe egli stesso risultare il potenziale oggetto di segnalazioni. Così come desta perplessità (per alcuni è assolutamente incompatibile) la nomina del Presidente del sodalizio o di uno dei consiglieri, non solo per la possibile assenza di indipendenza, bensì anche perché, in analogia con le disposizioni ex l. 231, la nomina di un soggetto apicale, in caso di reato, non consentirebbe l'applicazione di esimenti/esclusione di responsabilità.

La necessità di assicurare una presenza costante e di creare un clima di collaborazione ed empatia con le potenziali vittime porta, come sopra evidenziato, ad avere perplessità sulla nomina di un professionista esterno (avvocato, psicologo, consulente esterno), che pare più adatto a realtà sportive di alto livello piuttosto che ai piccoli sodalizi, anche per i costi, sia monetari che di "appesantimento" della gestione, che comporterebbe l'affidamento di tale incarico.

A ciò si aggiunga la necessità, per alcune Federazioni, che sia un tesserato.

Dunque, chi nominare?

Le società sportive di alto livello individueranno probabilmente un soggetto terzo, adeguatamente qualificato e retribuito, cui affidare l'incarico.

Ma per le società sportive di minori dimensioni sarà difficilissimo, nella pratica, individuare la persona adatta. Si dovrebbe nominare una persona interna al sodalizio, che non abbia per ruolo direttivo od operativo rapporti diretti e continuativi con gli atleti, quindi un consigliere o un dirigente senza un ruolo operativo, un socio senza incarichi specifici, un genitore.

Ma, ammesso e non concesso che si riesca ad individuare un soggetto con tali caratteristiche, siamo sicuri che sia disponibile ad accettare le responsabilità conseguenti all'incarico? Ovvero, al contrario, che non accetti con superficialità la nomina e poi, in concreto, non eserciti correttamente il proprio ruolo (con ciò aggravando la posizione del Presidente)?

E, qualora si riuscisse a individuare la persona adatta, appare scontato che, a fronte del ruolo affidato e delle responsabilità assunte, costui chieda un giusto compenso.

In tale caso, verrebbe minata l'indipendenza? Riteniamo di no, alla stessa stregua di ciò che accade, in altri campi, con l'Organo di Controllo (il collegio sindacale) o il revisore.

Peraltro, salvo qualche eccezione, la figura del Responsabile Safeguarding non è prevista nel "mansionario" dei lavoratori sportivi, quindi, qualora remunerato, dovrà essere **inquadrato quale lavoratore ordinario** (o co.co.co. amministrativo gestionale), con i conseguenti adempimenti, oneri e incompatibilità (pubblico dipendente, pensionato, ecc.).

Tutto quanto sopra considerato, ci sia consentito esprimere un dubbio e forzare una provocazione:

Premesso che nessuna disposizione di legge né **nessun regolamento vieta espressamente la nomina del Presidente o di un consigliere al ruolo di Responsabile**, siamo proprio sicuri che – soprattutto nelle piccole associazioni, laddove il sodalizio, valutate tutte le caratteristiche e operate tutte le valutazioni, ritenga che sia proprio quella persona ad avere tutte le caratteristiche necessarie per assolvere al meglio alla funzione, ovvero laddove sia l'unica disponibile ad accettare il ruolo, soprattutto se, non avendo un ruolo operativo a diretto contatto con gli atleti e svolgendolo a titolo gratuito, la problematica dell'indipendenza potrebbe risultare superata o quantomeno ridotta – **siamo proprio sicuri, si diceva, che non sia proprio il Presidente, o uno dei consiglieri, la figura più adatta?**

Si tenga anche conto che, a fronte del requisito di autonomia e indipendenza richiesto dal CONI, alcune Federazioni hanno recepito nelle proprie linee guida la locuzione “**possibilmente indipendente e autonomo**” rispetto all'organizzazione sociale.

Certamente, ammesso e non concesso che questa soluzione sia praticabile, il Presidente/Responsabile SG si accollerebbe un rischio importante in caso di omessa vigilanza/omesso rispetto da parte di un componente dell'organizzazione del codice di condotta, oltre alla citata perdita delle esimenti/esclusione rispetto alle eventuali responsabilità penali, ma **forse sarà proprio questa responsabilità rafforzata, unitamente alla approfondita conoscenza dell'organizzazione del sodalizio, che lo porteranno ad essere particolarmente attento nel pretendere il rispetto puntuale delle linee guida.**