

## **FIDAL MILANO : ALLENATI A DIRIGERE LO SPORT**

Novità fiscali e organizzative per ASD/SSD: *Safeguarding*, Minori, Modelli Organizzativi, Codice di Condotta, rimborsi spesa, dipendenti pubblici, RAS per le prossime C.U.

Milano 2 ottobre 2024

RELATORE: DOTT.DONATO FORESTA



## PROGRAMMA:

- Approfondimento sul contenuto dei modelli organizzativi e di controllo (MOG) e sul codice di condotta
- Adempimenti conseguenti all'adozione del MOG e del codice di condotta
- La nomina del responsabile *safeguarding* e del responsabile dei minori
- La nuova disciplina dei rimborsi spesa per i volontari
- Le novità per i dipendenti pubblici
- Le funzionalità attuali del RAS in preparazione delle Certificazioni Uniche per il prossimo anno

# APPROFONDIMENTO SUL CONTENUTO DEI MODELLI ORGANIZZATIVI E DI CONTROLLO (MOG) E SUL CODICE DI CONDOTTA

## *NORMATIVA DI RIFERIMENTO*

- *Art. 16 d.lgs. 39/2021 - Fattori di rischio e contrasto della violenza di genere nello sport*
- *Art. 33 d.lgs. 36/2021 - Sicurezza dei lavoratori sportivi e dei minori*
- *Delibera Giunta Nazionale CONI n. 255 del 25/07/2023*
- *D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle pari opportunità*
- *CODICE PENALE: Artt. 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609-octies 609-undecies*
- *D.Lgs. 4 marzo 2014, n. 39, attuazione Direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile.*

Art. 16 d.lgs. 39/2021



DELIBERA CONI 25 luglio 2023 n.255  
ISTITUZIONE DELL'OSSERVATORIO PERMANENTE



PRINCIPI FONDAMENTALI  
PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DEI FENOMENI DI ABUSO VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE



**fase 1** FSN,DSA,EPS adottano LINEE GUIDA PER LA PREDISPOSIZIONE DI MOG E CODICI DI CONDOTTA  
(31.8.2023)  
nominano *safeguarding officer* nazionale e adottano regolamento *safeguarding*



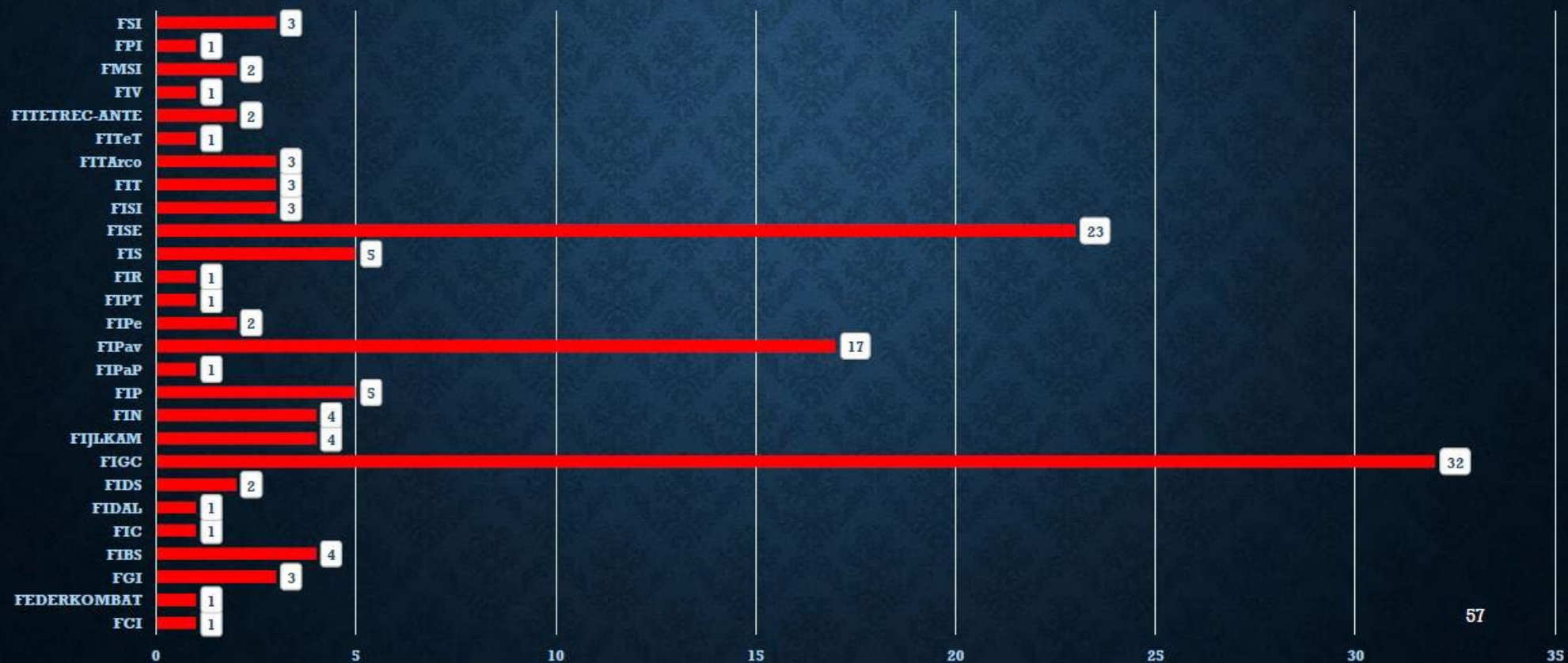
**fase 2** ASD, SSD adottano MOG E CODICI DI CONDOTTA entro i successivi 12 mesi (**31 agosto 2024**)  
nominano il responsabile interno entro il **31 dicembre 2024**  
sulla base delle linee guida e dei principi fondamentali

## POLITICA SAFEGUARDING: MOG E CODICE DI CONDOTTA

## APPROFONDIMENTO SUL CONTENUTO DEI MODELLI ORGANIZZATIVI E DI CONTROLLO (MOG) E SUL CODICE DI CONDOTTA

### LA CASISTICA DEGLI ABUSI SESSUALI

#### GRAFICO PER FSN/DSA (2014-2022)



4. – IL MONDO DELLO SPORT



## Art. 16 - Fattori di rischio e contrasto della violenza di genere nello sport


- 1 Le Federazioni sportive nazionali, le Discipline sportive associate, gli Enti di promozione sportiva e le Associazioni benemerite, sentito il parere del CONI, devono redigere, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le linee guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei 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 decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. Le linee guida vengono elaborate con validità quadriennale sulla base delle caratteristiche delle diverse Associazioni e delle Società sportive e delle persone tesserate.
- 2 Le Associazioni e le Società sportive dilettantistiche e le Società sportive professionistiche devono predisporre e adottare entro dodici mesi dalla comunicazione delle linee guida di cui al comma 1, modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva nonché codici di condotta ad esse conformi. In caso di affiliazione a più Federazioni sportive nazionali, Discipline sportive associate, Enti di promozione sportiva e Associazioni benemerite, esse possono applicare le linee guida emanate da uno solo degli enti di affiliazione dandone comunicazione all'altro o agli altri.

## Art. 16 - Fattori di rischio e contrasto della violenza di genere nello sport

- 3 Le Associazioni e Società sportive dilettantistiche e società sportive professionistiche che non adempiano agli obblighi di cui al comma 2 sono sanzionate secondo le procedure disciplinari adottate dalle Federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate, enti di promozione sportiva e associazioni benemerite a cui esse sono affiliate.
- 4 Le Associazioni e Società sportive dilettantistiche e le Società sportive professionistiche, già dotate di un modello organizzativo e di gestione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, lo integrano in base a quanto disposto al comma 2.
- 5 I regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate, degli Enti di promozione sportiva e delle Associazioni benemerite devono prevedere sanzioni disciplinari a carico dei tesserati che abbiano violato i divieti di cui al capo II del titolo I, libro III del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, ovvero siano stati condannati in via definitiva per i reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quater.1, 600-quinquies, 604-bis, 604-ter, 609-bis, 609-ter, 609-quater, 609-quinques, 609-octies 609-undecies del codice penale.
- 6 Il CONI, le Federazioni sportive nazionali, le Discipline sportive associate, gli Enti di promozione sportiva, le Associazioni benemerite, le Associazioni e le Società sportive dilettantistiche e le Società sportive professionistiche possono costituirsi parte civile nei processi penali a carico dei loro tesserati nelle ipotesi di cui al comma 1.



## Art. 33 - Sicurezza dei lavoratori sportivi e dei minori

-  6 Fermo restando quanto previsto dalla legge 17 ottobre 1967, n. **977**, sull'impiego dei minori in attivita' lavorative di carattere sportivo, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o dell'Autorita' politica da esso delegata in materia di sport, da adottarsi ai sensi dell'**articolo 17**, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro 12 mesi dall'entrata in vigore del presente decreto di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con il Ministro della salute e con l'Autorita' delegata per le pari opportunita' e la famiglia <sup>(7)</sup>, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'**articolo 3** del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono introdotte disposizioni specifiche a tutela della salute e della sicurezza dei minori che svolgono attivita' sportiva, inclusi appositi adempimenti e obblighi, anche informativi, da parte delle societa' e associazioni sportive, tra cui la designazione di un responsabile della protezione dei minori, allo scopo, tra l'altro, della lotta ad ogni tipo di abuso e di violenza su di essi e della protezione dell'integrita' fisica e morale dei giovani sportivi. Il decreto di cui al primo periodo prevede l'obbligo della comunicazione della nomina del responsabile della protezione dei minori all'ente affiliante di appartenenza, in sede di affiliazione e successiva riaffiliazione. <sup>(8)</sup>
- 7 Ai minori che praticano attivita' sportiva si applica quanto previsto dal decreto legislativo 4 marzo 2014, n. **39**, recante attuazione della direttiva 2011/93/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 2011, relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile.

# SAFEGUARDING

## *Safeguarding →*

*processo di protezione delle persone vulnerabili (bambini e adulti) da molestie, abusi e sfruttamento.*

*Gli obiettivi del Safeguarding sono quelli di **garantire un ambiente sicuro e accogliente** in cui tutti siano valorizzati e rispettati e congiuntamente disporre pratiche di prevenzione, contrasto e sanzione di qualsiasi condotta discriminatoria, forma di abuso e/o sfruttamento sulla persona, in ogni ambito, per ragioni di razza, origine etnica, religione, età, genere e orientamento sessuale, idee politiche, status sociale, disabilità e risultati delle prestazioni sportive.*

## ART 16 DLGS 39/2021

**ASD e SSD** dilettantistiche e le Società sportive professionistiche **DEVONO** predisporre e adottare entro **DODICI MESI** dalla comunicazione delle linee guida federali **modelli Organizzativi e di Controllo** (c.d. MOG) dell'attività sportiva nonchè i **Codici di condotta** ad esse conformi.

## FIDAL →

con Delibera N. 71 del 12/05/2023 ha emanato il **Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie**

con Delibera n. 85 del 2 agosto 2023 ha istituito il **Garante** per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie e ha emanato le Linee Guida

## LE ASD/SSD affiliate a FIDAL devono

entro il **31 agosto 2024**

- adottare un Modello organizzativo e di controllo (MOG) dell'attività sportiva
- adottare un Codice di Condotta

entro il **31 dicembre 2024**

- effettuare 2 nomine, che possono coincidere nella stessa persona:
  - responsabile per la tutela dei minori (art. 33, comma 6, d.lgs. 36/2021)
  - responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, cd. responsabile safeguarding (Delibera Giunta Nazionale CONI n. 255 del 25/07/2023, emanata in base art. 16, d.lgs. 39/2021)

## ART 16 DLGS 39/2021

Tre specifiche:

- 1) In caso di **affiliazione a più FSN, DSA, EPS**, esse possono applicare le linee guida emanate da UNO solo degli enti di affiliazione dandone comunicazione all'altro o agli altri.
- 2) Le ASD e SSD dilettantistiche e le Società sportive professionistiche già dotate del **modello 231** «LO INTEGRANO» con le nuove linee guida
- 3) Le ASD e SSD dilettantistiche e le Società sportive professionistiche che NON adempiano agli obblighi loro previsti saranno **SANZIONATE** secondo le **procedure disciplinari** adottate dalle FSN, DSA, EPS a cui sono affiliate





## DIRITTI OGGETTO DI TUTELA

## ART. 16, co. 1, d.lgs. 39/2021

**OBIETTIVO** dei «MODELLI ORGANIZZATIVI E DI CONTROLLO» DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA e dei «CODICI DI CONDOTTA»:

- per la prevenzione di **ABUSI** e **MOLESTIE**
- per la prevenzione della **VIOLENZA DI GENERE**
- per la prevenzione di ogni altra condizione di **DISCRIMINAZIONE** prevista dalla **legge sulle pari opportunità (Dlgs 198/2006)** o per **ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale**

**MINORI  
E ADULTI**

## DIRITTI FONDAMENTALE DEI TESSERATI (art. 2, co.1, PRINCIPI FONDAMENTALI Osservatorio Permanente):

- essere trattati con rispetto e dignità
- essere tutelati contro ogni forma di abuso, molestia e violenza
- praticare sport in un ambiente sano, sicuro e inclusivo
- il diritto alla salute e benessere psico fisico dei tesserati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo

## COMPORTAMENTI RILEVANTI DA PREVENIRE E CONTRASTARE

## COMPORTAMENTI RILEVANTI DA PREVENIRE E CONTRASTARE

(art. 2, co.1, PRINCIPI FONDAMENTALI Osservatorio Permanente - art. 1 Linee Guida FIDAL)

QUALSIASI CONDOTTA: ATTIVA OD OMISSIVA

QUALSIASI MODALITA': DI PERSONA O VIRTUALE (web, messaggi, mail, social network, blog, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche)

- ABUSO PSICOLOGICO
- ABUSO FISICO
- MOLESTIA SESSUALE
- ABUSO SESSUALE
- NEGLIGENZA
- INCURIA
- ABUSO DI MATRICE RELIGIOSA
- BULLISMO E CYBERBULLISMO
- COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI



## 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

## 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 a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato in condizioni e contesti non appropriati;

## 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;

## ABUSO FISICO

Qualunque condotta consumata o tentata (tra cui 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 minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita.

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.

## NEGLIGENZA

Il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi tesserato, 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

## INCURIA

La mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo

## 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

## 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.

## BULLISMO E 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 con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul 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)



## ART 16 DLGS 39/21 – SANZIONI DISCIPLINARI a carico dei TESSERATI che siano stati CONDANNATI IN VIA DEFINITIVA per i reati di cui agli articoli del codice penale

600-bis (Prostituzione minorile)

600-ter (Pornografia minorile)

600-quater (Detenzione o accesso a materiale pornografico)

600-quater.1 (Pornografia virtuale)

600-quinquies (Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile)

604-bis (Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa)

609-bis (Violenza sessuale)

609-quater (Atti sessuali con minorenne)

609-quinques (Corruzione di minorenne)

609-octies (Violenza sessuale di gruppo)

609-undecies (Adescamento di minorenni)

604 ter e 609 ter (aggravanti)

**CERTIFICATO ANTIPEDOFILIA**

(art.25 DPR 14 novembre 2002 n.313 in vigore dal 6 aprile 2014)

**ART 16 DLGS 39/21 – SANZIONI DISCIPLINARI a carico dei TESSERATI che abbiano violato i divieti previsti dal d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, previsti dal capo II del titolo I, libro III:**

- Art. 27 - Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro
- Art. 28 - Divieto di discriminazione retributiva
- Art. 29 - Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera
- Art. 30 - Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Art. 30-bis - Divieto di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari collettive. Differenze di trattamento consentite
- Art. 31 - Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici
- Art. 35 - Divieto di licenziamento per causa di matrimonio

## IL RESPONSABILE SAFEGUARDING

## RESPONSABILE SAFEGUARDING

PREPOSTO AL MONITORAGGIO DELLE POLITICHE DI *SAFEGUARDING* RICOPRE UN RUOLO DI TUTELA NELL'AMBITO DELLA PROTEZIONE DEI TESSERATI DA ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

### FUNZIONI

Il Responsabile Safeguarding ha il compito di verificare l'applicazione delle politiche di safeguarding, monitorare il rispetto delle prescrizioni contenute nella Normativa Safeguarding, nel Modello per la Safeguarding e nel Codice di Condotta per la Safeguarding, stimolare i procedimenti disciplinari per le violazioni riscontrate, essere destinatario di flussi informativi ed essere punto di riferimento per gli altri organi dell'Affiliata.

### REQUISITI

- Onorabilità e assenza di condanne penali
- Indipendenza
- Autonomia
- Competenza
- Professionalità e continuità d'azione

## RESPONSABILE SAFEGUARDING

### COMPITI:

IL Responsabile *safeguarding* DEVE attivare immediatamente le procedure previste dall'ente, garantendo la protezione dell'atleta coinvolto e collaborando con le autorità competenti per un'indagine tempestiva

- attività di monitoraggio
- attività di impulso per l'aggiornamento del Modello per la Safeguarding e del Codice di Condotta per la Safeguarding
- funzione consultiva
- adozione di provvedimenti – a risposta immediata
- gestione dei flussi informativi in entrata e in uscita
- gestione delle Segnalazioni
- cura dell'informazione e formazione
- stimolazione del procedimento sanzionatorio
- collaborazione con le strutture dell'Affiliata e con gli organi federali e le autorità esterne



## RESPONSABILE SAFEGUARDING

### POTERI

- accedere ad ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento delle sue funzioni, nel rispetto comunque della normativa sul trattamento dei dati personali;
- effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche, audizioni e ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- avvalersi, nell'esercizio delle proprie funzioni e attività, del supporto tecnico delle funzioni interne all'Affiliata;
- favorire la collaborazione dei tesserati e di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva.

### DOVERI

- documentare la propria attività e conservare tutte le informazioni, la documentazione, il materiale relativo ai controlli svolti, alle riunioni effettuate e comunque in generale tutto il materiale afferente all'espletamento dei suoi compiti;
- rispettare gli obblighi di riservatezza.

## I PRINCIPI CONI e FIDAL: CONTENUTO MINIMO DEL MOG



Osservatorio Permanente Coni  
Politiche di *Safeguarding*

## **OSSERVATORIO PERMANENTE DEL CONI PER LE POLITICHE DI *SAFEGUARDING***

\* \* \*

### **PRINCIPI FONDAMENTALI PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DEI FENOMENI DI ABUSO, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE**

## CONTENUTO MINIMO DEI MODELLI ORGANIZZATIVI E DI CONTROLLO

(art. 5 PRINCIPI FONDAMENTALI Osservatorio Permanente e art. 3 LINEE GUIDA **FIDAL**):

SEZIONE 1 ➔ modalità di prevenzione e gestione del rischio in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni

SEZIONE 2 ➔ protocolli di contenimento del rischio stesso (contrasto dei comportamenti lesivi) e la gestione delle segnalazioni

SEZIONE 3 ➔ obblighi informativi in materia

## CONTENUTO MINIMO DEI MODELLI ORGANIZZATIVI E DI CONTROLLO

(art. 5 PRINCIPI FONDAMENTALI Osservatorio Permanente e art. 3 LINEE GUIDA FIDAL):

### SEZIONE 1 → *modalità di prevenzione e gestione del rischio in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni (...segue)*

- a) in relazione alla dimensione dell’Affiliata e delle discipline sportive praticate →
  - i. misure preventive e attività periodiche di controllo idonee a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto delle disposizioni vigenti, ivi compresi i Principi e le Linee Guida emanate dall’Ente di affiliazione, nonché idonee a individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, intervenendo anche sui relativi effetti;
  - ii. misure di contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione, alla gestione delle segnalazioni nonché alla tutela dei segnalanti e assistenza alle vittime;
- c) la **definizione delle responsabilità** in ambito endoassociativo in materia di prevenzione e contrasto di abusi, violenze e discriminazioni;
- d) la specificazione delle conseguenze, anche in ambito endoassociativo, derivanti dalla violazione delle disposizioni e dei protocolli in materia di abusi, violenze e discriminazioni;

# CONTENUTO MINIMO DEI MODELLI ORGANIZZATIVI E DI CONTROLLO

(art. 5 PRINCIPI FONDAMENTALI Osservatorio Permanente e art. 3 LINEE GUIDA **FIDAL**)

**SEZIONE 1** → *modalità di prevenzione e gestione del rischio in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni (...segue)*

- e) adeguate misure finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere, diversità e inclusione nonché al monitoraggio periodico dei risultati;
- f) misure idonee a garantire la massima diffusione e pubblicizzazione 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;
- g) misure idonee a garantire la trasmissione delle informazioni ai rispettivi Responsabili di cui al comma successivo, Responsabili federali delle politiche di *safeguarding* nonché Uffici dei Procuratori federali ove competenti;
- h) misure idonee a garantire il coordinamento con il Responsabile federale per le politiche di *safeguarding* nonché il recepimento e l'attuazione delle relative raccomandazioni;
- i) valutazioni annuali delle misure di cui alle lettere precedenti adottate dall'Affiliata, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate

## CONTENUTO MINIMO DEI MODELLI ORGANIZZATIVI E DI CONTROLLO

(art. 7 PRINCIPI FONDAMENTALI Osservatorio Permanente e art. 5 LINEE GUIDA **FIDAL**)

### SEZIONE 2 → *protocolli di contenimento del rischio stesso (contrasto dei comportamenti lesivi) e la gestione delle segnalazioni (...segue)*

I modelli stabiliscono adeguate misure per il contrasto dei comportamenti lesivi e la gestione delle segnalazioni:

- a) adeguati provvedimenti di *quick-response*, in ambito endoassociativo, da adottare in caso di presunti comportamenti lesivi;
- b) adeguati provvedimenti, in ambito endoassociativo, per ogni altra violazione delle disposizioni e dei protocolli di cui al modello stesso;
- c) la promozione di buone pratiche e adeguati strumenti di *early warning*, al fine di favorire l'emersione di comportamenti lesivi, o evitare eventuali comportamenti strumentali;
- d) la predisposizione, in ambito sociale, di un sistema affidabile e sicuro di segnalazione di comportamenti lesivi, che garantisca tra l'altro la riservatezza delle segnalazioni nonché la tempestiva ed efficace gestione delle stesse;

## CONTENUTO MINIMO DEI MODELLI ORGANIZZATIVI E DI CONTROLLO

(art. 7 PRINCIPI FONDAMENTALI Osservatorio Permanente e art. 5 LINEE GUIDA **FIDAL**)

**SEZIONE 2 → protocolli di contenimento del rischio stesso (contrasto dei comportamenti lesivi) e la gestione delle segnalazioni**

e) l'adozione di apposite misure che prevengano 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*;

f) l'adozione di apposite misure e iniziative che sanzionino abusi di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in mala fede.



## CONTENUTO MINIMO DEI MODELLI ORGANIZZATIVI E DI CONTROLLO

(art. 8 PRINCIPI FONDAMENTALI Osservatorio Permanente e art. 6 LINEE GUIDA **FIDAL**)

### SEZIONE 3 → *obblighi informativi in materia(...segue)*

I modelli prevedono adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione delle politiche di *safeguarding* e la trasmissione delle informazioni, nel rispetto degli obblighi di riservatezza:

- a) l'obbligo di immediata affissione presso la sede dell'Affiliata e pubblicazione sulla rispettiva *homepage* del MOG nonché del nominativo e dei contatti del Responsabile *safeguarding*;
- b) l'obbligo di immediata pubblicazione della notizia dell'adozione del MOG e dei relativi aggiornamenti presso la sede dell'Affiliata e sulla rispettiva *homepage*;
- c) l'obbligo di immediata comunicazione dell'adozione del MOG e dei relativi aggiornamenti al *safeguarding* e al Responsabile federale delle politiche di *safeguarding*;
- d) l'obbligo, al momento del tesseramento, di informare il tesserato o eventualmente coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, del MOG nonché del nominativo e dei contatti del Responsabile *safeguarding*;
- e) l'obbligo di immediata comunicazione di ogni informazione rilevante al Responsabile *safeguarding*, al Responsabile federale delle politiche di *safeguarding* nonché all'Ufficio della Procura federale ove competente;

## CONTENUTO MINIMO DEI MODELLI ORGANIZZATIVI E DI CONTROLLO

(art. 8 PRINCIPI FONDAMENTALI Osservatorio Permanente e art. 6 LINEE GUIDA **FIDAL**)

### SEZIONE 3 → *obblighi informativi in materia(...fine)*

- f) adeguate misure per la **diffusione e pubblicizzazione** periodica presso i tesserati delle procedure per la segnalazione di eventuali comportamenti lesivi;
- g) adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione nonché alla consapevolezza dei tesserati in ordine a propri diritti, obblighi e tutele;
- h) adeguate misure per la diffusione di o l'accesso a materiali informativi finalizzati alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi;
- i) un'adeguata informativa ai tesserati o eventualmente a coloro esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti, con riferimento alle specifiche misure adottate per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione in occasione di manifestazioni sportive;
- j) adeguate misure per la diffusione e pubblicizzazione presso i tesserati di ogni altra politica di *safeguarding* adottata dall'Ente di affiliazione nonché dall'Affiliata.

## PRINCIPIO DI PROPORZIONALITA'

(art. 7 PRINCIPI FONDAMENTALI Osservatorio Permanente e art. 5 LINEE GUIDA **FIDAL**)

I provvedimenti sanzionatori 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 la minore età, le condizioni o menomazioni psico-fisiche della vittima), ferme restando le procedure e le sanzioni previste dall'ordinamento dell'Ente di affiliazione.

## I PRINCIPI CONI: CONTENUTO MINIMO DEL CODICE DI CONDOTTA

## CODICE DI CONDOTTA

- DESTINATARI DEL CODICE DI CONDOTTA → i tecnici, i dirigenti, i collaboratori a qualsiasi titolo, livello e qualifica
- CONTENUTO essenziale → prevedere l'impegno al rispetto delle regole e tutela dei diritti
- SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI → deve essere segnalata e verificata secondo quanto stabilito dal Modello Organizzativo e di controllo
- SANZIONI → le misure e le sanzioni poste in essere potranno andare
  - i. ammonimento verbale
  - ii. sospensione della collaborazione
  - iii. cessazione della collaborazione
  - iv. Obbligo di formazione e sensibilizzazione aggiuntivi

## CONTENUTO MINIMO DEI CODICI DI CONDOTTA

(art. 11 PRINCIPI FONDAMENTALI Osservatorio Permanente e art. 9 LINEE GUIDA **FIDAL**)

1. I CODICI di CONDOTTA stabiliscono obblighi, divieti, standard di condotta e buone pratiche 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, in particolare se minori;
- e) alla valorizzazione delle diversità;
- f) alla promozione del pieno sviluppo della persona-atleta, in particolare se minore;
- g) alla promozione da parte di dirigenti e tecnici al benessere dell'atleta;
- h) alla effettiva partecipazione di tutti i tesserati all'attività sportiva secondo le rispettive aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
- i) alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione.

## CONTENUTO MINIMO DEI CODICI DI CONDOTTA

(art. 11 PRINCIPI FONDAMENTALI Osservatorio Permanente e art. 9 LINEE GUIDA **FIDAL**)

2. I CODICI DI CONDOTTA prevedono inoltre disposizioni:

- a) per la rimozione degli ostacoli che impediscano la promozione del benessere dell'atleta, in particolare se minore, e dello sviluppo psico-fisico dello stesso secondo le relative aspirazioni, potenzialità, capacità e specificità;
- b) per la rimozione degli ostacoli che impediscano la partecipazione dell'atleta 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.

## CONTENUTO MINIMO DEI CODICI DI CONDOTTA

(art. 11 PRINCIPI FONDAMENTALI Osservatorio Permanente e art. 9 LINEE GUIDA **FIDAL**)

3. Nella realizzazione delle finalità della prevenzione e contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione, i CODICI DI CONDOTTA stabiliscono altresì:

- a) le fattispecie, le tutele e le sanzioni disciplinari endoassociative applicabili in caso di violazione, ivi compresa la sospensione cautelare dalle attività sportive, fermi i provvedimenti degli Organi di giustizia federali;
- b) apposite procedure di selezione degli operatori sportivi, anche al fine di garantire che i candidati siano idonei ad operare nell'ambito delle attività giovanili e in diretto contatto con i tesserati minori, se del caso;
- c) le verifiche minime, precedenti all'impiego nonché periodiche, a carico delle Affiliate nelle procedure di cui alla lettera precedente e la conservazione della relativa documentazione, nel rispetto della normativa vigente;



## CONTENUTO MINIMO DEI CODICI DI CONDOTTA

(art. 11 PRINCIPI FONDAMENTALI Osservatorio Permanente e art. 9 LINEE GUIDA **FIDAL**)

- d) adeguati obblighi informativi per la diffusione delle disposizioni e dei protocolli relativi alla protezione dei minori, anche mediante corsi di formazione e corsi di aggiornamento annuali dedicati a tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive e relative ai tesserati minori;
- e) disposizioni che disciplinino le incompatibilità e che siano finalizzate a evitare il cumulo delle funzioni in capo a un unico soggetto nonché, più in generale, a gestire eventuali conflitti di interesse;
- f) disposizioni che assicurino la riservatezza della documentazione o delle informazioni comunque ricevute o reperite relative a eventuali segnalazioni o denunce di violazione del Codice;
- g) disposizioni minime affinché siano programmati allenamenti nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo dell'allievo e della necessaria informativa agli esercenti la potestà genitoriale della programmazione degli allenamenti, nonché per la realizzazione comportamenti inappropriati.

## DOVERI E OBBLIGHI DEI TESSERATI

(art. 12 PRINCIPI FONDAMENTALI Osservatorio Permanente e art. 10 LINEE GUIDA **FIDAL**)

- 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 tesserati;
- 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 tesserati, 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 tesserati 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;

## DOVERI E OBBLIGHI DEI TESSERATI

(art. 12 PRINCIPI FONDAMENTALI Osservatorio Permanente e art. 10 LINEE GUIDA **FIDAL**)

- f) instaurare un rapporto equilibrato con coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero loro delegati;
- g) prevenire e disincentivare dispute, contrasti e dissidi anche mediante l'utilizzo di una comunicazione sana, efficace e costruttiva;
- h) affrontare in modo proattivo comportamenti offensivi, manipolativi, minacciosi o aggressivi;
- i) collaborare con gli altri tesserati nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di abusi, violenze e discriminazioni (individuali o collettivi);
- j) segnalare senza indugio al Responsabile *safeguarding* situazioni, anche potenziali, che esponcano sé o altri a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

## DOVERI E OBBLIGHI DEI DIRIGENTI SPORTIVI E TECNICI

(art. 13 PRINCIPI FONDAMENTALI Osservatorio Permanente e art. 11 LINEE GUIDA **FIDAL**)

- 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 tesserati, specie se minori;
- c) contribuire alla formazione e alla crescita armonica dei tesserati, in particolare se minori;
- d) evitare ogni contatto fisico non necessario con i tesserati, in particolare se minori;
- e) promuovere un rapporto tra tesserati improntato al rispetto e alla collaborazione, prevenendo situazioni disfunzionali, che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore;
- f) astenersi dal creare situazioni di intimità con il tesserato minore;
- g) porre in essere, in occasione delle trasferte, soluzioni logistiche atte a prevenire situazioni di disagio e/o comportamenti inappropriati, coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;

## DOVERI E OBBLIGHI DEI DIRIGENTI SPORTIVI E TECNICI

(art. 13 PRINCIPI FONDAMENTALI Osservatorio Permanente e art. 11 LINEE GUIDA **FIDAL**)

- h) comunicare e condividere con il tesserato minore gli obiettivi educativi e formativi, illustrando le modalità con cui si intendono perseguire tali obiettivi e coinvolgendo nelle scelte coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o i soggetti cui è affidata la loro cura ovvero loro delegati;
- i) astenersi da comunicazioni e contatti di natura intima con il tesserato minore, anche mediante social network;
- j) interrompere senza indugio ogni contatto con il tesserato minore qualora si riscontrino situazioni di ansia, timore o disagio derivanti dalla propria condotta, attivando il Responsabile *safeguarding*;
- k) impiegare le necessarie competenze professionali nell'eventuale programmazione e/o gestione di regimi alimentari in ambito sportivo;

## DOVERI E OBBLIGHI DEI DIRIGENTI SPORTIVI E TECNICI

(art. 13 PRINCIPI FONDAMENTALI Osservatorio Permanente e art. 11 LINEE GUIDA **FIDAL**)

- l) segnalare tempestivamente eventuali indicatori di disturbi alimentari degli atleti loro affidati;
- m) dichiarare cause di incompatibilità e conflitti di interesse;
- n) sostenere i valori del sport, altresì educando al ripudio di sostanze o metodi vietati per alterare le prestazioni sportive dei tesserati;
- o) conoscere, informarsi e aggiornarsi con continuità sulle politiche di *safeguarding*, sulle misure di prevenzione e contrasto agli abusi, violenze e discriminazioni, nonché sulle più moderne metodologie di formazione e comunicazione in ambito sportivo;
- p) astenersi dall'utilizzo, dalla riproduzione e dalla diffusione di immagini o video dei tesserati minori, se non per finalità educative e formative, acquisendo le necessarie autorizzazioni da coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero da loro delegati;
- q) segnalare senza indugio al Responsabile *safeguarding*, anche potenziali, che esponcano i tesserati a pregiudizio, pericolo, timore o disagio.

## DOVERI E OBBLIGHI DEGLI ATLETI

(art. 14 PRINCIPI FONDAMENTALI Osservatorio Permanente e art. 12 LINEE GUIDA **FIDAL**)

- a) rispettare il principio di solidarietà tra atleti, favorendo assistenza e sostegno reciproco;
- b) comunicare le proprie aspirazioni ai dirigenti sportivi e ai tecnici e valutare in spirito di collaborazione le proposte circa gli obiettivi educativi e formativi e le modalità di raggiungimento di tali obiettivi, anche con il supporto di coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o dei soggetti cui è affidata la loro cura, eventualmente confrontandosi con gli altri atleti;
- c) comunicare a dirigenti sportivi e tecnici situazioni di ansia, timore o disagio che riguardino sé o altri;
- d) prevenire, evitare e segnalare situazioni disfunzionali che creino, anche mediante manipolazione, uno stato di soggezione, pericolo o timore negli altri atleti;
- e) rispettare e tutelare la dignità, la salute e il benessere degli altri atleti e, più in generale, di tutti i soggetti coinvolti nelle attività sportive;
- f) rispettare la funzione educativa e formativa dei dirigenti sportivi e dei tecnici;

## DOVERI E OBBLIGHI DEGLI ATLETI

(art. 14 PRINCIPI FONDAMENTALI Osservatorio Permanente e art. 12 LINEE GUIDA **FIDAL**)

- g) mantenere rapporti improntati al rispetto con gli altri atleti e con ogni soggetto comunque coinvolto nelle attività sportive;
- h) riferire qualsiasi infortunio o incidente agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti ovvero ai loro delegati;
- i) evitare contatti e situazioni di intimità con dirigenti sportivi e tecnici, anche in occasione di trasferte, segnalando eventuali comportamenti inopportuni;
- j) astenersi dal diffondere materiale fotografico e video di natura privata o intima ricevuto, segnalando comportamenti difformi a coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la loro cura ovvero ai loro delegati, nonché al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5;
- k) segnalare senza indugio al Responsabile di cui al comma 2 dell'art. 5 situazioni, anche potenziali, che esponcano sé o altri a pericolo o pregiudizio.



## COME SI COSTRUISCE IL «PROPRIO» MOG

## COME SI COSTRUISCE IL «PROPRIO» MOG:

- linee guida emanate dalla FSN/EPS/DSA di appartenenza
- fac simile Modello emanato dalla FSN/EPS/DSA di appartenenza

***NON E' UN COPIA/INCOLLA!***

### - ANALISI DEL RISCHIO:

- MAPPATURA DEI RISCHI
  - SOMMINISTRAZIONE DEI QUESTIONARI
  - ELABORAZIONE DELLA MATRICE DEI RISCHI
- INDIVIDUAZIONE DEL RISCHIO SPECIFICO
  - ADOZIONE DI MISURE CHE E RIDUCANO I RISCHI DI CONDOTTE LESIVE DEI DIRITTI
- 
- PARTE GENERALE
  - PARTE SPECIALE

***ANALISI DEL RISCHIO***

## ANALISI PRELIMINARE - STUDIO DEL CONTESTO SOCIALE E SPORTIVO

- Analisi della specifica realtà
- Analisi del contesto organizzativo, dimensionale e della disciplina praticata
- Analisi organigramma / funzionigramma (se esiste)
- Analisi documentale: contratti, convenzioni, privacy, procedure interne
- Analisi eventuali violazione dei regolamenti o di possibili conflitti con le politiche di safeguarding
- **Interviste, questionari**, sondaggi, ecc.

## ANALISI DEL RISCHIO – PREVENZIONE E GESTIONE DEI RISCHI

L'obiettivo dell'attività di analisi del rischio è:

- individuare i rischi presenti all'interno della propria ASD/SSD
- individuare specifiche aree di rischio: ambiti in cui sussiste il maggior pericolo di condotte di abusi, violenze o discriminazioni (es. spogliatoi, trasferte, ecc.)
- verificare se esistono sistemi di controllo
- valutare se i presidi esistenti sono in grado di contrastare o prevenire i rischi e presidiare adeguatamente le attività a rischio
- adottare interventi per migliorare l'efficacia dei presidi
- adottare di misure di prevenzione e controllo:
  - procedure, attribuzione di compiti e responsabilità a determinati soggetti
  - iniziative di formazione ed informazione (es. incontri con esperti, sensibilizzare sui disturbi alimentari per sportivi, ecc.)
  - tutela delle vittime (es. assistenza psicologica)
  - sistema disciplinare e sanzionatorio interno

## REDAZIONE MOG

- Redazione in base ai principi emanati dal CONI ed alle Linee Guida dell'Organismo affiliante
- Modello precompilato ? NO
- Individuazione delle misure di contrasto dei comportamenti lesivi
- Definizione delle modalità di gestione delle segnalazioni: sistema affidabile e sicuro di segnalazione dei comportamenti lesivi che ne garantiscano la riservatezza nonché la tempestività ed efficacia
- Sostegno a chi ha presentato denuncia ma anche adozione di misure sanzionatorie per chi segnala abusi manifestamente infondati o in mala fede
- Sanzioni: criterio di proporzionalità fermo restando le procedure previste dal CGS dell'ente affiliante per illecito disciplinare

## DIFFUSIONE DEL MOG

- Obbligo di diffusione e pubblicizzazione del MOG e del Responsabile *safeguarding*
- Diffusione presso la sede sociale e homepage sito e/o propri social network
- Comunicazione del Modello al S.O. federale
- Informare ogni tesserato del MOG e del nominativo del Responsabile
- Informare periodicamente i tesserati delle misure e procedure delle segnalazioni
- Informare i tesserati e chi esercita la responsabilità genitoriale o a chi sono affidati, delle specifiche misure di prevenzione e contrasto degli abusi e discriminazioni

## QUESTIONARIO/INTERVISTA 1.

### DIRIGENTI

DA QUANTE PERSONE E' COMPOSTO IL CONSIGLIO DIRETTIVO/CDA DELL'ENTE?

CI SONO INCARICHI SPECIFICI?

C'E' UN DIRIGENTE PREPOSTO AL RAPPORTO CON I TECNICI?

C'E' UN DIRIGENTE PREPOSTO AL RAPPORTO CON I TESSERATI?

C'E' UN DIRIGENTE PREPOSTO AL RAPPORTO CON I GENITORI?

### IMPIANTI

QUANTI IMPIANTI SONO UTILIZZATI/GESTITI?

A CHE TITOLO E' DETENUTO L'IMPIANTO (PROPRIETA', LOCAZIONE, CONCESSIONE)?

L'ATTIVITA' SPORTIVA SI SVOLGE ALL'INTERNO DELL'IMPIANTO O ANCHE ALL'APERTO?

L'ATTIVITA' SPORTIVA SI SVOLGE SOLO ALL'APERTO?

## QUESTIONARIO/INTERVISTA 2.

### CAMPI, RADUNI, GARE

SONO ORGANIZZATI CAMPI ESTIVI/INVERNALI?

SONO ORGANIZZATI RADUNI?

SONO ORGANIZZATI GARE E TORNEI?

L'ENTE PARTECIPA A CAMPIONATI GIOVANILI? SE SI A QUANTI?

### TESSERATI

QUANTI TESSERATI IN TOTALE?

QUANTI TESSERATI AGONISTI?

QUANTI ADULTI?

QUANTI ANZIANI (OVER 65)?

QUANTI MINORENNI?

## QUESTIONARIO/INTERVISTA 3.

### ETA'

CHI FREQUENTA L'ATTIVITA' SPORTIVA, MINORI E/O ADULTI? ANZIANI?

I CORSI SONO DIVISI PER ETA'?

CI SONO BAMBINI DI ETA' INFERIORE AI 6 ANNI?

### GENERE

L'ATTIVITA' E' SVOLTA DA SOGGETTI CON GENERE DIVERSO?

I CORSI SONO DIVISI PER GENERE?

I CAMPIONATI/GARE SONO DIVISI PER GENERE?

CI SONO TESSERATI CHE HANNO MANIFESTATO / DICHIARATO UN ORIENTAMENTO / IDENTITA' DI MINORANZA SESSUALE (LGBTQIA+)

## QUESTIONARIO/INTERVISTA 4.

### SPOGLIATOI

GLI SPOGLIATOI SONO DIVISI PER GENERE?

GLI SPOGLIATOI SONO DIVISI TRA ATLETI, ISTRUTTORI, ARBITRI?

LE DOCCE ALL'INTERNO DI OGNI SPOGLIATOIO, SONO COMUNI O SEPARATE?

ESISTONO CABINE PER POTERSI SPOGLIARE?

L'ACCESSO AGLI SPOGLIATOI A CHI E' CONSENTITO?

### DISABILI

CI SONO ATLETI CON DISABILITA'?

SE SI, DI CHE TIPO?

CI SONO ATTIVITA' MISTE CON DISABILI E NORMO DOTATI?

## QUESTIONARIO/INTERVISTA 5. CONTESTO SOCIO ECONOMICO CULTURALE

CI SONO TESSERATI/GENITORI DI TESSERATI MINORI DI DIVERSE ETNIE/RELIGIONI?

CI SONO TESSERATI/GENITORI DI TESSERATI MINORI CHE PROVENGONO DA SITUAZIONI DIFFICILI (ES. DISOCCUPAZIONE, IMMIGRAZIONE, CARCERE, DROGA, STATO DI POVERTA', AFFIDAMENTO AI SERVIZI SOCIALI, INSERIMENTO IN CASA FAMIGLIA etc)?

### TRASFERTE

GLI SPOSTAMENTI IN CASO DI TRASFERTA DA CHI SONO GESTITI?

LE TRASFERTE PREVEDONO PERNOTTI?

IN CASO DI TRASFERTE CON PERNOTTO DOVE DORMONO GLI ATLETI?

IN CASO DI TRASFERTE CON PERNOTTO DOVE DORMONO I TECNICI?

IN CASO DI TRASFERTE DI MINORI, PARTECIPANO ANCHE I GENITORI?

## QUESTIONARIO/INTERVISTA 6. ALLENAMENTI

QUANTE ORE DI ALLENAMENTO MASSIMO GIORNALIERO SONO PREVISTE PER GLI AGONISTI?

E SETTIMANALE?

SONO PREVISTI ALLENAMENTI INDIVIDUALI?

### REGIME ALIMENTARE

GLI ATLETI SONO SEGUITI DA UN DIETISTA?

GLI AGONISTI SONO SEGUITI DA UN DIETISTA?

ALL'INTERNO DELL'IMPIANTO ESISTE UN BAR E/O RISTORANTE?

E' PREVISTO UN CONTROLLO SUL REGIME ALIMENTARE DEGLI ATLETI?

E' PREVISTO IL CONTROLLO DEL PESO?

SONO PREVISTI INTEGRATORI ALIMENTARI?



## QUESTIONARIO/INTERVISTA 7. SOCIAL

DURANTE GLI ALLENAMENTI E' PERMESSO  
L'USO DEL CELLULARE?

DURANTE GLI ALLENAMENTI/GARE  
VENGONO FATTE RIPRESE PER ANALIZZARE E  
MIGLIORARE LE PRESTAZIONI?

CHI HA ACCESSO ALLE RIPRESE?

ESISTONO CANALI SOCIAL DEL CLUB?

SE SI, ESISTE UN SOCIAL MANAGER?

VIENE FATTA UNA VERIFICA DEI CONTENUTI  
DELLE PUBBLICAZIONI/POST?

### DIPENDENZE

SONO STATI SEGNALATI CASI DI DIPENDENZA  
TRA I TESSERATI (ALCOL, SOSTANZA  
STUPEFACENTI, ECC. )

E TRA I TECNICI?

E TRA I GENITORI?

E' PREVISTO UN CONTROLLO PER IL DOPING?

## QUESTIONARIO/INTERVISTA 8. ATTIVITA' RICREATIVA SOCIALE

SI ORGANIZZANO CENE SOCIALI, PIZZA DOPO  
ALLENAMENTO? ALTRE OCCASIONI  
CONVIVIALI O DI INTRATTENIMENTO?

CON QUALE FREQUENZA?

CHI PARTECIPA?

CI SONO ANCHE I GENITORI?

### PRECEDENTI DI MOLESTIE E/O ABUSI E/O DISCRIMINAZIONI

SI SONO PRESENTATI IN PASSATO CASI DI  
DISCRIMINAZIONE, PRESE IN GIRO,  
BULLISMO?

MOLESTIE O ABUSI?

QUALE COMPORTAMENTI RAPPRESENTANO  
MOLESTIE E/O ABUSI?

QUALI AZIONI HA ADOTTATO LA DIRIGENZA?

CI SONO STATE DENUNCE NEI CONFRONTI DI  
DIRIGENTI/TECNICI/ ALTRI?

## QUESTIONARIO/INTERVISTA 9. PERSONALE

I TECNICI SONO DELLO STESSO GENERE  
DEGLI ATLETI?

I CUSTODI/ADDETTI ALLE PULIZIE HANNO  
ACCESSO NEGLI SPOGLIATOI DURANTE GLI  
ALLENAMENTI?

L'IMPIANTO E' APERTO A SOGGETTI NON  
TESSERATI (GENITORI/PUBBLICO)?

GENITORI/ACCOMPAGNATORI HANNO  
ACCESSO AGLI SPOGLIATOI?

COME VIENE SELEZIONATO IL PERSONALE?

QUALI REQUISITI SI RICHIEDONO?

QUANTI ISTRUTTORI E AIUTO ISTRUTTORI  
PER CORSO?

CHE RAPPORTO ISTRUTTORI/ADULTI E  
ALLIEVI?

E' IN STAFF UN/UNA PSICOLOGO/A?

NELL'IMPIANTO E' PRESENTE UN  
FISIOTERAPISTA?

COME AVVENGONO I TRATTAMENTI?

## ESEMPI DI RISPOSTE AL RISCHIO

- evitare i contatti fisici tra atleti e tecnici o dirigenti
- divieto per allenatori di svolgere allenamenti singoli; se necessario almeno due tecnici e se minore anche presenza di almeno uno dei genitori o la loro espressa autorizzazione
- sollecitare atleti, tecnici e dirigenti all'uso di un linguaggio appropriato e comunque evitare l'uso di espressioni discriminatorie, sessiste, o di matrice razzista
- evitare di intrattenersi in sedute di allenamento per singoli atleti e/o svolte in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non siano usualmente frequentati, facendo in modo che se ciò sia necessario, vi sia sempre la presenza, in aggiunta all'allenatore, di un dirigente
- prevedere, in caso di sottoposizione dell'atleta a sedute mediche o fisioterapiche, che vi sia la presenza di un dirigente dello stesso sesso dell'atleta, ovvero di un genitore
- richiedere ai tecnici e dirigenti di instaurare tra loro rapporti professionali evitando situazioni di imbarazzo
- stabilire criteri per la selezione dei collaboratori (allenatori e tecnici)

## ESEMPI DI RISPOSTE AL RISCHIO

- controllare i casellari e carichi pendenti degli allenatori, tecnici, dipendenti, medici e altri soggetti a contatto con gli atleti (non necessariamente minorenni)
- adottare politiche di prevenzione in merito alla separazione degli spogliatoi “atleti” e tecnici
- adottare politiche di prevenzione per le trasferte con pernottamento
- predisporre turni di allenamento e la partecipazione alle gare evitando discriminazioni tra gli atleti in base sesso, all’etnia, appartenenza culturale ecc.
- prevedere, in presenza di minori appartenenti a categorie svantaggiate la loro equa suddivisione in squadre o gruppi di allenamento in modo da facilitarne l’integrazione
- imporre regole di condotta ai tecnici volte ad assicurare a ciascun atleta di poter essere adeguatamente seguito nello svolgimento dell’attività sportiva
- prevedere la presenza di un numero adeguato di tecnici in relazione alla composizione di ciascun gruppo di atleti
- imporre a tecnici, atleti e dirigenti di utilizzare un linguaggio non discriminatorio

## ESEMPI DI RISPOSTE AL RISCHIO

- programmare per ciascun atleta l'attività sportiva o la partecipazione ai vari campionati/gare/meeting in modo da tener conto delle capacità individuali e delle aspirazioni di ciascuno
- affiancare ai tecnici delle figure professionali specializzate e/o prevedere durante gli allenamenti la presenza di figure ulteriori rispetto al tecnico che possano monitorare il comportamento degli atleti
- individuare tra i dirigenti una figura di riferimento che, in relazione all'età degli atleti, possa dialogare con loro al fine di scorgere segni di malessere
- individuare il soggetto che deve provvedere alla segnalazione, individuare quali le situazioni di interesse di natura sportiva o extra sportiva
- prevedere la segnalazione ai genitori delle assenze da gare o allenamenti compiute dai minori
- organizzare, a inizio stagione, riunioni che coinvolgano tutti gli atleti e i genitori nel cui ambito illustrare le politiche di salvaguardia che si intendono adottare
- organizzare incontri periodici volti a inculcare una adeguata educazione sportiva

## ESEMPI DI RISPOSTE AL RISCHIO

- prevedere che i tecnici non possano entrare negli spogliatoi in presenza degli atleti
- gestire l'attività, anche in occasione delle trasferte, individuando soluzioni logistiche volte ad evitare che i dirigenti e gli allenatori siano in camera con gli atleti
- stabilire regole nell'accompagnare o prevelare gli atleti dalla loro residenza facendo in modo che vi sia sempre la presenza di almeno due dirigenti
- stabilire, in presenza di atleti minori fuori sede a cui viene fornito l'alloggio, di limitare l'accesso ai tecnici o dirigenti se non per finalità di controllo da effettuare, in ogni caso, alla presenza di almeno due persone di cui dello stesso sesso rispetto agli atleti presenti all'interno dell'appartamento
- imporre agli atleti regole di condotta da adottare negli spogliatoi volte a contrastare fenomeni di bullismo o cyberbullismo
- prevedere l'organizzazione di riunioni periodiche che coinvolgano i tecnici e i dirigenti nel cui ambito illustrate le politiche di salvaguardia dei minori e le azioni che si intendono intraprendere e in cui discutere delle criticità emerse nel corso della stagione sportiva

## ESEMPI DI RISPOSTE AL RISCHIO

- prevedere percorsi volti a favorire l'educazione alimentare
- ascoltare i minori al fine di comprendere quali le loro ambizioni e i loro desideri in ambito sportivo
- predisposizione di una e-mail dedicata per eventuali segnalazioni al Safeguarding nominato dalla società
- l'organizzazione, nel corso della stagione sportiva, di incontri e seminari con esperti del settore con cui discutere della tematica anche al fine di pervenire a soluzioni condivise
- prevedere l'irrogazione di provvedimenti sanzionatori a carico di coloro che durante le gare tengano un comportamento non adeguato
- prevedere sanzioni da modulare in base alla gravità del comportamento tenuto (richiamo, multa, squalifica dallo svolgimento dell'attività sportiva per un determinato periodo)

## FAC SIMILE MODULO PER LA SEGNALAZIONE

Modulo per la segnalazione di episodi di molestie ed abusi	
Dati del segnalante	
1. Nome	2. Cognome
3. Ente di appartenenza (società, corpo militare, ecc.)	4. Ruolo (Dirigente, atleta, allenatore, o altro)
5. Recapiti: Indirizzo: recapito telefonico: pec:	
e-mail:	
Dati della persona che si ritiene abbia subito molestia o abuso (nel caso diverso dal segnalante)	
6. Nome e Cognome	7. Data di nascita
8. Origine etnica	9. Persona con disabilità (se nota) <input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no
10. Posizione/ruolo (Dirigente, atleta, allenatore o altro)	
11. Sesso <input type="checkbox"/> maschio <input type="checkbox"/> femmina	
12. Se minorenne indicare nome e cognome del/dei genitore/i o esercente/i responsabilità genitoriale:	
13. Recapiti (genitore/i o esercente/i responsabilità genitoriale) Indirizzo: Cellulare: pec:	
e-mail:	
14. Il/i genitore/i o l'esercente responsabilità genitoriale è/sono stato/stati informato/i dell'accaduto?	
15. <input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no in caso affermativo specificare cosa ha/hanno detto e le eventuali azioni concordate:	
16. Si sta segnalando un fatto a cui si è assistito personalmente o di cui si ha avuto percezione diretta o quanto riferito da un'altra persona? <input type="checkbox"/> fatto a cui ho assistito personalmente o di cui ho avuto percezione direttamente <input type="checkbox"/> quanto riferito da un'altra persona	

Se si sta segnalando quanto riferito da un'altra persona indicare:	
17. Nome e cognome della persona che ha segnalato: Ruolo/posizione nell'ambito sportivo e rapporto che intercorre con la persona che ha subito la molestia o abuso Recapito telefonico: e-mail:	
18. Data, ora e luogo del/i fatto/i riportato/i:	
19. Dettagli del fatto/i o dell'episodio che desta preoccupazione. <i>(includere altre informazioni rilevanti, come la descrizione di eventuali infortuni occorsi e se si sta riportando questo incidente come fatto realmente avvenuto, opinione, supposizione o per sentito dire)</i>	
20. Fornire la testimonianza o il racconto del fatto di chi ha subito l'abuso o la molestia (se noto):	
21. Fornire la testimonianza o il racconto di eventuali testimoni dell'incidente:	
22. Indicare i dati del/dei testimone/i: Nome e cognome: Ruolo/posizione nell'ambito sportivo e rapporto che intercorre con la persona che ha subito la molestia o abuso Data di nascita: Indirizzo completo: Recapito telefonico: e-mail:  Nome e cognome: Ruolo/posizione nell'ambito sportivo e rapporto che intercorre con la persona che ha subito la molestia o abuso Data di nascita: Indirizzo completo: Recapito telefonico: e-mail:	

23. Fornire i dettagli di qualsiasi persona coinvolta nei fatti o che si ritiene abbia causato il/i fatto/i o provocato eventuali lesioni:  Nome e cognome: Ruolo/posizione nell'ambito sportivo e rapporto che intercorre con la persona che ha subito la molestia o abuso Data di nascita: Indirizzo completo: Recapito telefonico: e-mail:
24. Indicare eventuali azioni finora intraprese:
25. Il/i fatto/i è/sono stato/i già segnalato/i ad organizzazioni esterne? <input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no
In caso affermativo fornire le seguenti informazioni:
26. Organizzazione:  Persona di riferimento: recapito telefonico: e-mail: azione concordata o consiglio fornito:

Firma: \_\_\_\_\_

Luogo e data, \_\_\_\_\_



## RIEPILOGO POLITICA DI SAFEGUARDING: COSA FARE

## MOG E CODICE DI CONDOTTA: cosa fare

1) Redigere il «MOG» e il «Codice di Condotta»

2) Approvare il «MOG» e il «Codice di Condotta» o dal Consiglio Direttivo per le ASD o dal CdA o dall'Amministratore Unico per le SSD ed eventualmente anche dall'Assemblea dei soci

3) Pubblicare il «MOG» e il «Codice di Condotta» sul sito internet istituzionale o, in mancanza, sui propri *social network*

4) Nominare il «Responsabile *Safeguarding*» e il «Responsabile dei Minori» dal Consiglio Direttivo per le ASD o dal CdA o dall'Amministratore Unico per le SSD, salvo che la nomina non sia rimessa all'Assemblea dei soci dallo Statuto o da regolamenti interni

## MOG E CODICE DI CONDOTTA: cosa fare

5) Comunicare la nomina del «Responsabile *Safeguarding*» e del «Responsabile dei Minori» all'Ufficio del Garante *Safeguarding* Office **FIDAL**, allegando il «MOG» e il «Codice di Condotta» ai seguenti indirizzi mail:  
[safeguardingoffice@fidal.it](mailto:safeguardingoffice@fidal.it), [safeguarding.office@fidal.telecompost.it](mailto:safeguarding.office@fidal.telecompost.it)

6) Comunicare a tutti i tesserati (e relativi soggetti esercenti la patria potestà), ai tecnici, ai dirigenti, che la ASD/SSD, **con ogni modalità di comunicazione possibile che lasci traccia dell'avvenuta ricezione:**

- i. ha adottato il «MOG» e il «Codice di Condotta», indicando dove reperire i relativi testi;
- ii. ha nominato il «Responsabile *Safeguarding*» e il «Responsabile dei Minori».

7) Comunicare a tutti i tesserati (e relativi soggetti esercenti la patria potestà), ai tecnici, ai dirigenti, **con ogni modalità di comunicazione possibile che lasci traccia dell'avvenuta ricezione:** le modalità con cui è possibile effettuare delle SEGNALAZIONI al «Responsabile *Safeguarding*» e al «Responsabile dei Minori».

## MOG E CODICE DI CONDOTTA: cosa fare

### Contatti

Le comunicazioni al Garante possono essere inviate via posta (FIDAL - Ufficio del Garante Safeguarding Office – Via Flaminia Nuova, 830 – 00191 Roma), via mail: a [safeguardingoffice@fidal.it](mailto:safeguardingoffice@fidal.it), o via PEC a: [safeguarding.office@fidal.telecompost.it](mailto:safeguarding.office@fidal.telecompost.it), anche in forma anonima

**Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office**  
Avv. Luca Antonio Perdomi – con funzioni di Presidente  
Dott.ssa Cristiana Artuso – Componente  
Dott.ssa Ivana Baldassarre – Componente

## I COMPORTAMENTI VIRTUOSI:

- **PROMUOVERE I DIRITTI** DEI TESSERATI
- PROMUOVERE UNA **CULTURA E AMBIENTE INCLUSIVI**
- **INFORMARE** I TESSERATI DEI LORO DIRITTI (CONSAPEVOLEZZA)
- **ADOTTARE MISURE E PROCEDURE EFFICACI** PER ATTUARE LE POLITICHE SAFEGUARDING (MOG + CODICI CONDOTTA)
- **DIFFONDERE** LE POLITICHE DI SAFEGUARDING
- **COINVOLGERE** TUTTI COLORO CHE PARTECIPANO ALLE ATTIVITA' SPORTIVE
- **FORMARE E SENSIBILIZZARE** LAVORATORI, COLLABORATORI E VOLONTARI
- **GESTIRE TEMPESTIVAMENTE** E CON **RISERVATEZZA** LE SEGNALAZIONI DI ABUSI/SOSPETTI ABUSI
- **ADEGUARE** PERIODICAMENTE IL MOG

## I RIMBORSI SPESA: LE NOVITA' PER I VOLONTARI (D.L. 31.5.2024, n.71)

## SETTORE DILETTANTISTICO

I rapporti di lavoro  
sportivo «dei  
VOLONTARI»

*I VOLONTARI → Mettono a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere lo sport, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti ...per lo svolgimento delle attività istituzionali di soggetti dell'ordinamento sportivo (svolgimento diretto dell'attività sportiva, nonché della formazione, della didattica e della preparazione degli atleti)*

# RAPPORTO DI LAVORO VOLONTARIO

## FOCUS RIFORMA

## INTERVENTO

## I VOLONTARI

## SPECIFICHE

## DETTAGLI

## RIFERIMENTI NORMATIVI

Raccogliere DICHIARAZIONE scritta del volontario di voler svolgere l'attività con spirito volontaristico.

NO obbligo del libro dei volontari (salvo per gli Enti Sportivi Dilettantistici che siano anche ENTI DEL TERZO SETTORE)

procedere all'attivazione del registro dei volontari → non obbligatorio per ora per le ASD/SSD

Obbligo di assicurare i Volontari per la responsabilità civile verso terzi + Copertura infortunistica garantita dal TESSERAMENTO per atleti, dirigenti e tecnici

art. 29 c. 4 + art. 34 c.1 (art.51 L.289/2002)

Rimborsi forfetari per le spese sostenute per attività svolte anche nel proprio comune di residenza, **in occasione di manifestazioni ed eventi sportivi riconosciuti** da FSN/DSA/EPS/CONI/CIP/SPORTEsALUTE.

Gli enti eroganti sono tenuti a comunicare i nominativi e l'importo corrisposto attraverso il RAS in apposita sezione del Registro, **entro la fine del mese successivo al trimestre di svolgimento delle prestazioni sportive del volontario sportivo**

**nel limite complessivo di 400 euro mensili**

FSN/DSA/EPS/ CONI/CIP/SPORTEsALUTE/ **devono individuare, con proprie deliberazioni, le tipologie di spese e le attività di volontariato per le quali è ammessa questa modalità di rimborso**

art. 29 c. 2



## I VOLONTARI: RIEPILOGO RIMBORSI FORFETARI

**D.L. 31.5.2024 n.71** modifica art.29 co.2 [In vigore dal 1 giugno 2024]

### CONDIZIONI:

- FINO A 400 EURO MENSILI
- per attività anche NEL COMUNE DI RESIDENZA
- IN OCCASIONE DI MANIFESTAZIONI ED EVENTI RICONOSCIUTI (FSN, DSA, EPS, CONI, CIP, SPORT E SALUTE)

### ADEMPIMENTI:

- DELIBERA FSN/DSA/EPS/CONI/CIP/SPORTeSALUTE SULLE TIPOLOGIE DI SPESE E ATTIVITÀ DI VOLONTARIATO PER LE QUALI È AMMESSA QUESTA MODALITÀ DI RIMBORSO
- COMUNICAZIONE TRAMITE APPOSITA SEZIONE RAS NOMINATIVI E IMPORTI CORRISPOSTI ENTRO LA FINE DEL MESE SUCCESSIVO AD OGNI TRIMESTRE

### TRATTAMENTO:

- NON CONCORRONO A FORMARE IL REDDITO
- CONCORRONO NELLA DETERMINAZIONE DELLE SOGLIE DI FRANCHIGIA DEL LAVORO SPORTIVO (5.000 / 15.000)

## Esempio di DELIBERA FEDERALE

### La Giunta Esecutiva

**VISTI** il decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, recante «Attuazione dell'articolo 5 della legge 8 agosto 2019, n. 86, recante riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo» e, in particolare, gli articoli 13, 25, 29 e 51;

**TENUTO CONTO** che con la pubblicazione del Decreto Legge 71/2024 nella Gazzetta Ufficiale n. 126 del 31.05.2024, sono state introdotte nuove disposizioni urgenti in materia di sport;

**VISTE** le sostanziali novità sul **volontariato sportivo** con l'art. 3 D.L. 71/2024 che sostituisce completamente l'art. 29 comma 2 d.lgs. 36/2021 per cui non è più ammesso dal 1° giugno 2024 il rimborso di spese autocertificate al volontario fino all'importo di euro 150,00.

**TENUTO CONTO** che da ora **ammesso il rimborso spese "forfettario" per il volontario sportivo per attività svolte anche nel proprio comune di residenza, nel limite complessivo di 400,00 euro mensili, in occasione di manifestazioni ed eventi sportivi riconosciuti** dalle Federazioni sportive nazionali, dalle Discipline sportive associate, dagli Enti di promozione sportiva, anche paralimpici, dal CONI, dal CIP e dalla società Sport e salute S.p.a.

### DELIBERA

che tutte le spese relative ai rimborsi per i volontari ( specificate in **spese di trasporto, spese per il noleggio di veicoli, spese di vitto e alloggio, spese per materiali e attrezzature, spese per manutenzione e riparazione di attrezzature utilizzate per le attività di volontariato, spese telefoniche e di comunicazione necessarie per l'organizzazione e la gestione delle attività di volontariato e sportive, spese amministrative e rimborsi giornalieri** ) sono approvate dall'Ente per tutte le attività sportive e formative praticate dalle ASD ed SSD affiliate e correttamente riscontrabile sul Registro RASD tenuto per conto del Dipartimento Sport dalla società Sport e Salute SpA

## RIEPILOGO RIMBORSI SPESA: CO.CO.CO rispetto VOLONTARI

1. Per COCOCO → No reddito rimborsi spese «analitici» e rimborsi Km.ci per «TRASFERTE» autorizzate dalla ASD/SSD (inerenti gli scopi sociali) fuori dal Comune della sede della ASD/SSD
  
2. Per VOLONTARI →
  - a) No reddito per rimborsi spese «analitici»
  - b) No reddito per rimborsi spese forfetarie, fino a 400€ mensili, nell'ambito delle DELIBERE FEDERALI, per eventi e manifestazioni sportive riconosciute da FSN/DSA/EPS/CONI/CIP/SPORTeSALUTE
  - c) No reddito per rimborsi Km.ci per percorrenze con auto propria dalla propria residenza al luogo di esercizio dell'attività (anche nel Comune di residenza)

## COLLABORAZIONI SPORTIVE

### PER I DIPENDENTI DI PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

I lavoratori dipendenti delle amministrazioni pubbliche possono prestare la propria attività nell'ambito del lavoro sportivo presso ASD e SSD / FSN/DSA/EPS/CONI/CIP/ SPORTE SALUTE, fuori dall'orario di lavoro, fatti salvi gli obblighi di servizio, **previa comunicazione** all'amministrazione di appartenenza.

➔ A essi si applica il regime previsto per le prestazioni sportive dei **volontari** di cui all'articolo 29, comma 2

L'attività dei dipendenti pubblici **può essere retribuita** :

- fino a 5.000€ occorre solo la **comunicazione** all'amministrazione di appartenenza;
- oltre 5.000€ occorre specifica **autorizzazione** dell'amministrazione di appartenenza. Si applica il silenzio assenso se l'amministrazione non risponde entro 30 gg.

In tal caso si applica il regime fiscale e previdenziale previsto per le prestazioni sportive

Possono inoltre ricevere i premi e le borse di studio erogate dal CONI, dal CIP e dagli altri soggetti ai quali forniscono proprie prestazioni sportive (con ritenuta a titolo d'imposta del 20%)

## IL LAVORO SPORTIVO DEI DIPENDENTI PUBBLICI – ART.25 CO.6 NOVITÀ D.L. SPORT IN VIGORE DAL 1 GIUGNO 2024

1 ➔ le prestazioni di lavoro sportivo, fino alla soglia di 5000 euro annui rientrano tra le **ipotesi generali di esclusione** dal divieto di **incarichi retribuiti** e delle incompatibilità (modifica art.53 co.6 D.Lgs. 165/2001)

2 ➔ Le comunicazioni dei compensi erogati al pubblico dipendente all'amministrazione di appartenenza sono effettuate entro i trenta giorni successivi **alla fine di ciascun anno di riferimento, in un'unica soluzione**, ovvero alla cessazione del relativo rapporto di lavoro se intervenuta precedentemente (modifica art.53 co.11 D.lgs. 165/2001)

## DIPENDENTI PUBBLICI: DECRETO 10 NOVEMBRE 2023\_ SPECIFICHE

### REQUISITI PER L'AUTORIZZAZIONE (PER CORRISPETTIVO SUPERIORE A 5000 EURO ANNUI)

- ☐ deve essere svolta al di **fuori dell'orario di lavoro**;
- ☐ non deve pregiudicare il regolare svolgimento del servizio;
- ☐ non deve intaccare l'indipendenza del lavoratore, esponendo l'amministrazione al rischio di comportamenti che non siano funzionali al perseguimento dei canoni di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa;
- ☐ non deve pregiudicare il regolare svolgimento delle attività dell'ufficio cui il dipendente è assegnato (e a tal fine andrà soppesato il tempo e la durata della prestazione di lavoro sportivo).

➤ anche ai **pubblici dipendenti a tempo pieno** purché nel rispetto dei requisiti richiesti per il rilascio dell'autorizzazione e purché la prestazione di lavoro sportivo non rivesta carattere di prevalenza ovvero non impegni il dipendente per un tempo superiore al 50% dell'orario di lavoro settimanale stabilito dal contratto collettivo nazionale di riferimento

# GRAZIE PER L'ATTENZIONE

**Donato Foresta**

**Dottore Commercialista**

☎ +39 02 45498618 / 339 8563783

✉ donato.foresta@veritax.it

📍 Viale Francesco Restelli 3 - 20124 - Milano

🌐 [www.veritax.it](http://www.veritax.it)

**[www.fiscosport consulting.it](http://www.fiscosport consulting.it)**

 Foresta Rossi Pezzini  
e Associati  
Commercialisti e Avvocati  
**eritax**

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



 **Fiscosport consulting** <https://fiscosport consulting.it>  
SUCCESI DI SQUADRA

