

# MOG sportivo & Safeguarding



il MOG



Avv. Fabio  
Fornarino  
Vice Coordinatore  
regionale AIAS

# II MOG

- Modello di Organizzazione e Gestione: insieme di processi, linee e policy alle quali l'Ente (realtà collettiva) deve attenersi in relazione ad un determinato contesto (nell'ambito dello svolgimento della propria attività e delle attività alla stessa connesse).
- Soft law (norme adottata da un soggetto su base volontaria – ad esempio per migliorare un servizio o un ciclo gestionale o perché la relativa adozione permette di contrattare con determinati soggetti o partecipare a determinati bandi) e hard law (imposta da norme di legge).
- MOG ex D.lgs 231/01: modello che contiene la **valutazione del rischio** di verifica di un «reato presupposto» (nell'alveo di quelli elencati nello stesso D.lgs. 231/01) e, considerata l'organizzazione dell'ente, le deleghe di funzioni, ed il ciclo di realizzazione di tutte le attività a rischio, predispone dei **processi tesi a prevenire** la verifica di reati in seno all'Ente, realizzati nell'interesse o a vantaggio dello stesso, sia da parte di soggetti apicali, sia da parte di soggetti sottoposti.

- la predisposizione di un MOG idoneo alla prevenzione del rischio di reato e la sua concreta attuazione possono condurre all'**esclusione della responsabilità dell'Ente** per la commissione del reato presupposto; in caso contrario vi è il rischio per l'Ente di vedersi ritenuto responsabile per «cattiva organizzazione» e subire, nell'ambito del processo penale a carico del soggetto agente, una sanzione amministrativa (in ambito penale) che, nelle ipotesi più gravi può paralizzarne l'attività e metterne a rischio la sopravvivenza (es. sanzioni interdittive, commissariamento, sanzioni pecuniarie).

# Il MOG ex 231/01

- funzione di escludere la responsabilità dell'Ente per fatti commessi da soggetti funzionalmente collegati all'Ente (soggetti apicali o sottoposti) nell'ambito dell'attività svolta dall'Ente, nel suo interesse o a suo vantaggio. Necessità di **idoneità ed adeguatezza alla realtà concreta** ed alla prevenzione del fatto specifico poi realizzatosi.
- reato commesso da soggetto in posizione apicale: l'ente non risponde se prova l'adozione e l'efficace attuazione, prima della commissione del reato, di un MOG idoneo a prevenire il fatto di reato, se ha nominato un Organismo di Vigilanza dotato di poteri autonomi di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sull'osservanza, sul funzionamento e sull'aggiornamento del modello, se non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'ODV e se i soggetti apicali hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello.

- il Giudice deve porsi idealmente al momento della commissione del reato e verificare se il comportamento alternativo lecito (l'osservanza di un MOG «virtuoso») avrebbe eliminato o ridotto il pericolo di verifica del reato
- reato commesso da soggetto sottoposto: presunzione di innocenza dell'Ente. La responsabilità dell'Ente è esclusa se, prima della commissione del reato, ha adottato efficacemente un MOG idoneo alla prevenzione del reato.
- nessuna responsabilità dell'Ente se i soggetti hanno agito nel proprio esclusivo interesse (no vantaggio o interesse dell'Ente).
- in ogni caso **incentivi ad adeguare** il MOG o ad adottarlo (esclusione di misure interdittive).
- non obbligatorietà dell'azione penale ed archiviazione disposta, nelle indagini preliminari, dal Pubblico Ministero.

# chi si occupa del MOG ex 231/01?

- di norma l'incarico viene assegnato ad un soggetto collegiale:
  - **avvocato penalista** (coordina ed effettua la valutazione del rischio)
  - **consulente aziendale** (conosce i processi produttivi e la realtà interna)
  - **eventuale consulente esterno** (giurista d'impresa) o membro del collegio dei revisori contabili (conosce tutto il pregresso dell'Ente)
- l'adeguamento del MOG viene curato dall'Organo amministrativo dell'Ente (ad esempio il Consiglio di Amministrazione) su segnalazione ed impulso dell'ODV (Organismo di Vigilanza)

# fasi del MOG ex 231/01

- **check up** aziendale: raccolta documentazione (visura, statuto, organigramma, deleghe, certificazioni, precedenti problematiche, verbali ecc..)
- valutazione del sistema di controllo interno (se esistente)
- identificazione attività e processi aziendali: **interviste**
- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati presupposto (fattori di rischio e **mappatura** aree di rischio e processi «sensibili»)
- **valutazione del rischio** di commissione di reati presupposto
- definizione di principi generali e procedure specifiche di controllo (processi)
- previsione /adeguamento di **sanzioni** per violazione del MOG

- approvazione del MOG (composto da: parte generale, parte speciale, codice etico – comportamentale, sistema disciplinare, statuto dell'ODV, regolamento dell'ODV, sistema di procure e deleghe, organizzazione gerarchico – funzionale (organigramma e funzionigramma), documento di analisi /mappatura dei rischi)
- nomina di ODV (Organismo Di Vigilanza indipendente e con poteri autonomi con il compito di vigilare sull'osservanza, il funzionamento e l'aggiornamento del Modello)
- **pubblicità** (interna ed esterna, ad es. ai fornitori) del MOG
- **attuazione e formazione** del personale
- **controllo** dell'attuazione (flussi informativi) ed **adeguamento** quando necessario

# MOG in ambito sportivo

- MOG ex **231/01**:
  - quando richiesto dall'organizzatore per la partecipazione all'evento sportivo (es. Lega Calcio serie A);
  - quando necessario per partecipare a bandi (finanziamenti, bandi di promozione dell'attività, gestione di impianti ecc.);
  - quando una delle attività svolte dall'associazione è particolarmente a rischio (es. per la tutela del lavoratore ex D.lgs. 81/08 in materia antinfortunistica);
  - quando lo richiede la natura (anche commerciale) della realtà associativa;
  - quando necessario per la ricerca di sponsor o per la collaborazione con realtà che lo richiedono.
- MOG in ambito di prevenzione al **doping di squadra** (per evitare le sanzioni alla squadra dell'organizzatore dell'evento sportivo in caso di notifica di violazioni di NSA (norma sportive antidoping) ad almeno due membri della squadra – responsabilità oggettiva)
- MOG a tutela degli associati/tesserati per la prevenzione di molestie, violenza di genere e discriminazione (**safeguarding**), con particolare riguardo (ma non solo) nei confronti dei minori.



## Il MOG come opportunità

- maggior **consapevolezza della complessità** del fenomeno sportivo
- maggior **professionalizzazione** nell'organizzazione associativa
- **vantaggi sull'immagine** dell'associazione (un bel «biglietto da visita» per eventuali interazioni con fruitori esterni - enti, P.A., sponsor, altre realtà interessate alla collaborazione)
- i MOG, **idonei e correttamente applicati, possono escludere (o ridurre sensibilmente) la responsabilità** dell'associazione ed i rappresentanti da condotte poste in essere da altri soggetti al proprio interno
- necessità di sensibilizzazione del vertice associativo
- opportunità di conoscenza della realtà associativa e del professionista, delle reali motivazioni sottese all'adozione del Modello e del «rischio» da prevenire



**Grazie dell'attenzione!**

per ogni necessità @ [fabio.fornarino@gmail.com](mailto:fabio.fornarino@gmail.com)



«Nel cuore del gioco» su  
<https://open.spotify.com/show/5vz90HzyEJhYFOOg2EMj6h>



**CONI**  
SCUOLA  
DELLO SPORT

PIEMONTE



**FF**  
*Fabio Fornarino*  
AVVOCATO

Avv. Fabio Fornarino, Via  
Morghen n. 22 – Torino  
[fabio.fornarino@gmail.com](mailto:fabio.fornarino@gmail.com)

- 3204650683 -  
[www.bcffmlex.it](http://www.bcffmlex.it)

# MOG sportivo & Safeguarding



## MOG & codici di condotta



Avv. Fabio Fornarino  
Vice Coordinatore  
regionale AIAS

# MOG e codici di condotta

- scopo di **escludere / alleviare l'automatica responsabilità** (anche nel procedimento federale) a carico dell'associazione per condotte tenute da dipendenti / terzi (a patto che il MOG sia **idoneo in concreto** a prevenire fatti quali quelli concretizzatesi) Collegio di Garanzia del CONI SS.UU Dec. 40/2023
- MOG e codici di condotta **adeguati** alle linee guida degli organismi affilianti
- destinati a tecnici, atleti, dirigenti, collaboratori anche occasionali, **tutti** coloro che instaurano un rapporto con l'Ente ed i suoi associati /tesserati
- obblighi, divieti, principi a cui adeguare la propria condotta (lealtà, probità, correttezza, educazione, formazione di una mentalità sana anche dal punto di vista agonistico, ambiente sicuro e sano per la crescita, inclusivo, valorizzazione delle diversità ecc..)
- aggiornamento **almeno** ogni 4 anni: è un documento vivo, che va adeguato ad ogni nuova esigenza imposta dalla mutata realtà associativa (mutamento di composizione organizzativa o introduzione di nuove attività o progetti)

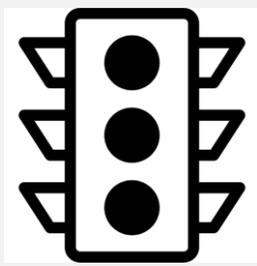
# Collegio di Garanzia del CONI S.U Dec. 40/2023

«Il motivo IX del ricorso della Juventus F.C. S.p.A. fa riferimento alla “Omessa motivazione (art. 54 CGS CONI) circa la presenza del modello di organizzazione, gestione e controllo della Società, rilevante come scriminante o almeno attenuante, ai sensi degli artt. 6 e 7 CGS, nonché insufficiente motivazione sulla asserita assenza di documenti e procedure interni volti a tracciare i criteri per la valutazione dei calciatori”. Il motivo attiene al difetto di motivazione della decisione in relazione al fatto che la Juventus F.C. S.p.A. si fosse dotata di un Modello ex D.lgs. n. 231/2001 e all’asserita assenza di procedure interne volte a tracciare i criteri per la valutazione delle prestazioni sportive dei calciatori. La società ricorrente sostiene che, con la riforma del 2019, culminata nell’introduzione del nuovo Codice FIGC, sia avvenuto il superamento della matrice oggettivistica della responsabilità delle società di calcio, inducendo gli interpreti a “optare per un inquadramento (anche) della responsabilità diretta scolpita nel comma 1 dell’art. 6 del Codice FIGC nell’area della responsabilità aggravata (per colpa presunta), essendo per lo meno ammessa la possibilità di fornire la prova scriminante o attenuante di cui all’art. 7 C.G.S.”, ai sensi del quale “Al fine di escludere o attenuare la responsabilità della società di cui all’art. 6, così come anche prevista e richiamata nel Codice, il giudice valuta la adozione, l’idoneità, l’efficacia e l’effettivo funzionamento del modello di organizzazione, gestione e controllo di cui all’art. 7, comma 5 dello Statuto”. Sul punto, la motivazione della decisione impugnata sarebbe del tutto carente, risultando totalmente omessa dalla Corte Federale di Appello della FIGC qualsivoglia valutazione, ai fini della quantificazione del trattamento sanzionatorio applicato, del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato, peraltro, conforme alle prescrizioni dell’ordinamento sportivo. [...] . Il motivo è infondato. Nella censura, infatti, si fa riferimento all’adozione di un Modello ex D.lgs. n. 231/2001 che si assume rispettare i requisiti elencati dall’art. 7, comma 5, dello Statuto Federale e riportati letteralmente nel ricorso, senza altre precisazioni e senza, peraltro, specificare, anche ai fini dell’ammissibilità del motivo di ricorso stesso, se e in che termini era stata proposta la medesima questione innanzi alla Corte Federale d’Appello, limitandosi ad addebitare a quest’ultima la mancata valutazione del predetto modello. Come accade nel diritto societario generale, in base all’art. 2381, comma 5, c.c., deve ritenersi che sia onere successivo del singolo club implementare e adottare una compliance normativa adatta alla propria struttura societaria e che, dunque, **cali le astratte e generali direttive federali nel concreto delle peculiarità che caratterizzano i singoli sodalizi**, tenendo, ad esempio, variamente conto del fattore dimensionale, della struttura giuridica e di corporate governance, del livello di complessità, del fatturato, del numero di dipendenti, della tipologia di competizioni sportive cui la società è iscritta per attribuire valenza e consistenza efficace alla regolamentazione dei controlli societari. Manca, pertanto, nel motivo di ricorso, la dimostrazione che l’adozione del modello per le sue caratteristiche strutturali e non solo per la sua mera conformità alle direttive federali fosse in grado di fungere da scriminante o attenuante della responsabilità della società. Manca, in altre parole, la **dimostrazione che l’adozione di quel modello organizzativo e di gestione delineato in astratto sia idoneo anche in concreto** a prevenire i comportamenti quali quelli verificatesi e contestati e che, pertanto, valga a escludere (o ad attenuare) la responsabilità delle figure apicali o delle persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza ex artt. 6 e 7 del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231



# l'analisi

- Analisi **della realtà sportiva** e delle modalità in concreto di svolgimento:
  - es. gestione di impianto con spogliatoio condiviso fra adulti e minori
  - «estate ragazzi» / campus estivi
  - trasferte con condivisione di camere fra soci di età / sesso diversi
- analisi **del tessuto sociale**:
  - es. presenza di diverse etnie o marcata differenza d'età dei soci / tesserati
  - conoscenza della lingua da parte dei soci / tesserati, difficoltà di comunicazione o espressione
- tramite «**interviste**»



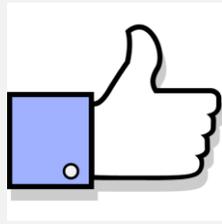
## la mappatura e l'Individuazione del rischio

- dalle interviste e dalla struttura dell'associazione si ricavano la mappatura delle attività a rischio e si individuano in concreto i rischi di tenuta di determinate condotte pregiudizievoli
  - es abuso psicologico / fisico, la molestia sessuale, il bullismo / cyberbullismo, i comportamenti discriminatori, abuso dei messi di correzione ecc...
- dalla mappatura si effettua la **valutazione del rischio** e si predispongono processi tesi a ridurre / eliminare il rischio di tenuta di determinate condotte



# individuazione del Responsabile

- requisiti (competenza, tesseramento, assenza di sanzioni disciplinari, assenza di condanne, anche non definitive, per reati contro minorenni), formazione, durata dell'incarico, retribuzione, indipendenza, revoca e cessazione dell'incarico, modalità di vigilanza, ricezione delle segnalazioni, adempimento dell'obbligo di segnalazione al Safeguarding federale
- modalità di diffusione ed informazione a soci /tesserati /terzi (meccanismi comunicativi)
- sistema sanzionatorio e meccanismi (regolamento)



# Codici di Condotta

- stabiliscono le **modalità operative** del sodalizio, ad esempio:
  - come bisogna comportarsi negli spazi d'uso condivisi/negli spogliatoi?
  - come bisogna comportarsi durante le trasferte con pernottamento fuori casa?
  - come devono comunicare i tecnici con gli atleti?
- In particolare tutti i collaboratori, volontari, dirigenti, tecnici, soggetti che operano a qualsiasi titolo all'interno del sodalizio devono essere **formati ed informati** sull'evitare e prevenire determinati comportamenti rilevanti:
  - **abuso psicologico** (denigrare, umiliare, isolare, intimidire, aggredire verbalmente, ledere l'autostima ecc..)
  - **abuso fisico** (qualunque condotta che possa causare, concretamente o potenzialmente danni fisici o traumi volontari alla salute). Anche il costringere l'atleta a carichi di allenamento inadeguati all'età, alla struttura fisica, al genere, alla capacità fisica o l'indurre all'assunzione di sostanze vietate (o la pratica di assunzione di sostanza off label in maniera sistematica senza alcuna necessità medica)

- **molestie / abusi sessuali** (condotte a connotazione sessuale, non desiderata o non gradita o con consenso forzato o manipolato – anche con telefonate o contatti via social) - **bullismo** (atti persecutori fisici o verbali o psicologici, anche virtuali, tramite social network, tendenti ad infliggere una sofferenza fisica o psichica o ad indurre all'isolamento della vittima)
- omissione negligente di assistenza (**neglet**: l'omesso intervento di un dirigente, tecnico, associato nonostante la conoscenza di un evento sopra indicato, che causi un danno o crei un pericolo imminente di danno);
- **incuria**: mancata soddisfazione delle necessità fondamentali fisiche, mediche, educative, emotive dell'atleta;
- **abuso** di matrice religiosa: limitazione / impedimento di professare la propria religione e di praticarne in pubblico i riti, purché non contrari al buon costume;
- **comportamenti discriminatori**: tesi a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status sociale ed economico, prestazione sportiva, religione, disabilità, orientamento sessuale

# ad esempio

- evitare discriminazioni fra gli atleti in base al sesso, etnia negli allenamenti / gare;
- in presenza di atleti appartenenti a categorie svantaggiate, suddividerne equamente il numero nelle squadre per favorirne l'integrazione
- esigere da tecnici l'uso di un linguaggio non discriminatorio e consono al ruolo, con divieto di intrattenere con gli atleti contatti di comunicazione on line (social) che esulino da quelli «istituzionali» dell'ASD
- prevedere l'affiancamento di figure professionali per comprendere eventuali segnali di disagio o malessere, anche alimentare
- divieto di entrare negli spogliatoi da parte dei tecnici in presenza di atleti o in camera degli atleti durante le trasferte (salvo attività di controllo e nel caso sempre in presenza di altri adulti dello stesso sesso degli atleti, salvo urgenze giustificate)
- divieto di svolgere allenamenti personali con atleti al di fuori degli orari degli allenamenti o in orari poco frequentati, se non in presenza anche di un responsabile della società
- regole contro il cyberbullismo (es. divieto assoluto di utilizzo di cellulare negli spogliatoi)
- riunioni periodiche (seminari) con atleti, genitori, tecnici in presenza del Responsabile o di figura esterna con spiegazione di tematiche di safeguarding



# Codice Etico

- «anima» dell'associazione. L'associazione è un ente «vivo» e come tale deve avere un'anima. Che impronta gli si vuol dare?
- norma di soft law. Da «Ethos»: carattere, consuetudine, comportamento di un soggetto. Riflessione speculativa su ciò che è bene e ciò che è male (Treccani).
- Norme morali o di costume che identificano un preciso comportamento nella vita di relazione, con riferimento a particolari situazione storiche.
- Vi è una connotazione anche «etica» nel prodotto offerto: che tipo di associazione sono? Cosa offro (realmente) di diverso nel panorama al quale appartengo?
- Insieme dei principi **anche della comunità di riferimento** (fornitori per quanto riguarda l'azienda, soci, tesserati, associazioni gemellate per quanto attiene le asd).



# segnalazioni

- in caso di **sospetto di un violazione** del codice etico e/o di condotta chiunque deve poter informare il Responsabile (dell'ASD o il Safeguarding Officer dell'organismo affiliante)
- **importanza della conoscenza/conoscibilità** della procedura
- importanza della conoscenza/conoscibilità dei codici etico / di condotta e dei riferimenti del Responsabile
- importanza della **formazione** del Responsabile o del suo **affiancamento consulenziale** con un avvocato per valutare la segnalazione
- valutazione: segnalazione confermata
- **approfondimento**
- poteri di **investigazione** (audizioni con redazione di verbale, stile investigazioni difensive o interrogazioni dell'ODV (audit), acquisizione di documenti (video, chat Wh, mail, registrazioni ecc..) con attenzione alla preservazione della prova, per valutare la fondatezza della notizia
- **attivazione giudiziale e disciplinare** (se riferita ad un associato /tesserato/ tecnico / lavoratore)
- valutazione: segnalazione non confermata - **chiusura del caso se in buona fede** - procedimento disciplinare (se effettuata da un associato/tesserato/tecnico/lavoratore) in caso di mala fede

## la riservatezza ed il divieto di ritorsioni

- in ogni caso, nella gestione della segnalazione il Responsabile dovrà garantire la **riservatezza** dei soggetti coinvolti (evitare di comunicare a terzi nominativi o descrizione dettagliata dell'evento se dallo stesso si può risalire ai protagonisti), salvo mala fede del segnalante
- in caso di segnalazioni non confermate ma della quali non vi è prova di mala fede dovrebbe essere **vietata ogni forma di ritorsione** nei confronti del segnalante: parallelo con la disciplina in materia di whistleblowing



©fabiofornarino2024  
CC-BY-SA3.0  
AT-AT scheme by  
<https://starwars.fandom.com>

**Grazie dell'attenzione!**

per ogni necessità @ [fabio.fornarino@gmail.com](mailto:fabio.fornarino@gmail.com)



«Nel cuore del gioco» su  
<https://open.spotify.com/show/5vz90HzyEJhYFOOg2EMj6h>



Avv. Fabio Fornarino, Via  
Morghen n. 22 – Torino  
[fabio.fornarino@gmail.com](mailto:fabio.fornarino@gmail.com)

- 3204650683 -  
[www.bcffmlex.it](http://www.bcffmlex.it)