

## ***Safeguarding Policy nello sport dilettantistico***

di **Matteo Pozzi**

Seminario di specializzazione

### **Politiche di Safeguarding nello sport dilettantistico**

Nuovi adempimenti per asd e ssd alla luce della riforma dello sport

Scopri di più

L'importanza del **Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nei sodalizi sportivi dilettantistici** è cresciuta significativamente, alla luce delle recenti normative in tema di **Safeguarding Policy**, stabilite nei principi generali emanati dal CONI con lo scorso 25.7.2023, da parte del proprio **Osservatorio Permanente**. Oltre alla adozione di Modelli Organizzativi e di Gestione (MOG) e di Codici di Condotta, le sportive sono chiamate anche a **nominare la predetta figura che**, in base alla maggior parte delle Linee Guida degli organismi affilianti, **dovrà avere funzione anche di Responsabile Protezione Minori**, di cui al [comma 6, articolo 33, D.Lgs. 36/2021](#). Questo ruolo, cruciale per garantire un ambiente sportivo sicuro e inclusivo, **è stato ulteriormente delineato dalle disposizioni dell'articolo 16, D.Lgs. 39/2021** e dal D.Lgs. 36/2021 (parte integrante della Riforma dello Sport e del lavoro sportivo).

L'[articolo 16, D.Lgs. 39/2021](#), mira, infatti, a **rafforzare la protezione dei minori** e delle persone vulnerabili nello sport ed in generale di tutti i tesserati, imponendo a tutti gli enti sportivi di **adottare misure preventive e di tutela contro abusi, violenze e discriminazioni** in forza di specifiche Linee Guida che ogni Federazione, Ente di Promozione e Disciplina Sportiva Associata, **ha già emanato**.

Il D.Lgs 36/2021, come noto, introduce **importanti cambiamenti nel lavoro sportivo**, disciplinando le collaborazioni e i rapporti di lavoro nei sodalizi sportivi dilettantistici introducendo figure tipiche di lavoratore sportivo (articolo 25) accanto a specifiche mansioni riconosciute dai Regolamenti Tecnici (articolo 25, comma 1-ter) e rientranti in apposito elenco di cui al recente DPCM del 21.2.2024, a cui potranno **applicarsi le forme contrattuali della collaborazione coordinata e continuativa**, del lavoro subordinato ed autonomo. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni svolge funzioni di monitoraggio, prevenzione e intervento in caso di segnalazioni; tuttavia, **non sarà possibile inquadrarlo come "lavoratore sportivo"** né tantomeno essere ricompreso nelle altre figure del c.d. "mansionario sportivo". Nessun problema, invece, ad affidargli **un incarico volontario** (magari perché svolge già altre funzioni in seno al sodalizio) o **nelle altre forme tipiche di lavoro**. La natura della collaborazione in ambito dilettantistico **è variegata**: può trattarsi di una co.co.co sportiva (collaborazione coordinata e continuativa) o di un rapporto di lavoro subordinato, a seconda

delle specifiche mansioni e dell'autonomia operativa del **collaboratore oppure disciplinata nella forma autonoma a partita Iva.**

Altro aspetto da considerare, è quello rappresentato dal fatto che **la maggior parte delle Linee Guida delle Federazioni Sportive Nazionali** e degli altri enti di affiliazione **includono disposizioni disciplinari in caso di violazione delle norme di comportamento** che dovranno essere recepite nei Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG) e **nei Codici di Condotta dei sodalizi sportivi**. Queste linee guida prevedono anche **procedure di sanzioni disciplinare anche in via cautelare** (es. sospensione), essenziali per mantenere un ambiente sportivo sicuro e rispettoso della dignità di ogni tesserato. L'applicazione di tali misure nei confronti di un mero associato al sodalizio **non destano particolari problemi**, dato che vanno ad inserirsi all'interno del c.d. **contratto associativo tra ente e socio**, al pari di ogni altra violazione statutaria o regolamentare interna che verrà trattata e risolta con procedure e strumenti di rimedi tipici in seno all'ente sportivo (es. esclusione del socio). Tuttavia, **se tali misure venissero applicate nei confronti di un soggetto inquadrato come lavoratore sportivo nella forma autonoma** (e presuntiva) della co.co.co sportiva, ciò potrebbe incidere **sulla genuina natura del rapporto scelto dalle parti**. Un aspetto cruciale, infatti, è il rischio di **riqualificazione del rapporto di lavoro**. Sebbene l'onere della prova spetti sempre alla parte lavoratrice, è bene ricordare che il **"richiamo disciplinare" e l'irrogazione delle relative sanzioni rappresenta uno degli indici tipici della subordinazione** ormai consolidato dalla giurisprudenza che, se accertato in sede di giudiziale, comporterebbe un **conseguente obbligo di esborso nei confronti del collaboratore di differenze retributive e contributive** in capo all'organizzazione sportiva. In alternativa, sarebbe auspicabile suggerire, in caso di violazione delle norme di comportamento a tutela di abusi, violenze e discriminazioni da parte del collaboratore, **di prevedere nel contratto una clausola di recesso per giusta causa** dal rapporto da parte del sodalizio sportivo. Occorrerà, pertanto, prestare particolare attenzione nella **redazione di MOG e Codici di Condotta** su tali aspetti, al fine di **evitare il rischio di successive vertenze e contenziosi giuslavoristici**.