

FOCUS

*Sport, modelli organizzativi e
Linee Guida delle federazioni
Nuovi oneri per le società?*

1. LA RESPONSABILITÀ DA REATO DEGLI ENTI.

Agli operatori del mondo giuridico ed economico è ormai noto che il D.lgs. n. 231/2001 ha introdotto nel panorama legislativo italiano la disciplina della responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Sovvertendo il tradizionale principio secondo cui *“societas delinquere non potest”*, con il citato Decreto il Legislatore ha predisposto un sistema sanzionatorio che consente di punire, oltre alla persona fisica che abbia tenuto una condotta penalmente rilevante, anche la persona giuridica, la società o l'associazione (anche priva di personalità giuridica), cui il primo appartiene.

Dinnanzi, dunque, alla commissione di un fatto di reato da parte di un soggetto interno alla compagine societaria, possono essere sanzionati sia la persona fisica, sia l'Ente di cui il primo è parte, purché il fatto sia stato commesso a suo vantaggio o nel suo interesse.

Nondimeno, affinché l'Ente possa essere destinatario di una sanzione, è necessario che il procedimento penale accerti che la commissione del reato da parte della persona fisica sia stata resa possibile per una *c.d.* colpa di organizzazione, *id est* una carenza della struttura organizzativa dell'Ente che abbia consentito la commissione dell'illecito.

Il Decreto individua una serie di presupposti che devono sussistere perché l'Ente possa essere ritenuto responsabile.

Sotto il profilo soggettivo, è necessario che il reato (presupposto) sia stato commesso da un soggetto *c.d.* qualificato. Ai sensi dell'art. 5 del

D.lgs. n. 231/2001 sono tali:

- i *cc.dd.* soggetti apicali, ossia coloro che *“rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”* (come, ad esempio, gli amministratori e i direttori generali);
- coloro che sono *“sottopost[i] alla direzione o alla vigilanza”* dei soggetti apicali (quali, i dipendenti o i collaboratori).

Sotto il profilo oggettivo, la responsabilità dell'Ente è subordinata alla sussistenza di due distinti requisiti che possono essere riassunti in questi termini:

- il reato deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente. In altre parole, l'autore del reato presupposto deve aver agito con l'intenzione di perseguire un interesse dell'Ente o, perlomeno, questo deve aver conseguito un vantaggio (anche non economico);
- il reato posto in essere dal soggetto interno alla compagine aziendale deve essere ricompreso nell'elenco tassativo dei *cc.dd.* reati presupposto, individuati dal Decreto. Il modello di responsabilità previsto dal legislatore è, dunque, un 'modello chiuso', che impedisce che l'Ente possa essere chiamato a rispondere di un illecito amministrativo dipendente da un reato non previsto dal D.lgs. n. 231/2001.

Di indubbio rilievo poi sono le sanzioni a cui l'Ente è esposto in caso di accertamento della propria responsabilità: oltre a importanti sanzioni pecuniarie e alla confisca di quanto venga considerato il profitto dell'illecito, il Decreto prevede l'applicabilità di sanzioni interdittive che si inaspriscono progressivamente sino a determinare l'impossibilità di esercitare l'attività aziendale.

2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE (MOG) EX D.LGS. N. 231/2001.

Nel sistema 231, un ruolo centrale è attribuito al Modello Organizzativo e di Gestione (MOG): un insieme di protocolli e di norme di comportamento che regolano e definiscono la struttura aziendale e la gestione dei suoi processi sensibili.

Funzionale alla riduzione del rischio di commissione di reati nell'ambito dell'attività di impresa, il MOG è uno strumento di primaria importanza, dal momento che, se efficacemente adottato, costituisce il primo (indefettibile) elemento per consentire all'ente di beneficiare di un'esimente dalla responsabilità dipendente da reato.

Il primo requisito individuato dall'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 per evitare che l'Ente imputato venga dichiarato responsabile dell'illecito che gli è contestato è, infatti, che questi dimostri di aver efficacemente adottato, prima della commissione del fatto, un modello organizzativo rispondente alle esigenze individuate dal Decreto e, dunque, effettivamente idoneo a prevenire la commissione di reati nel contesto aziendale.

E proprio questo conduce dinnanzi ad un paradosso che caratterizza l'intera normativa 231. Com'è noto, l'adozione del MOG è una mera facoltà per gli Enti, non essendo prevista quale obbligo da parte del Decreto. Tuttavia, se da un lato le società possono scegliere di non dotarsi di un Modello senza incorrere – per ciò solo – in alcuna sanzione, tale scelta le renderebbe del tutto inermi davanti alla prospettiva di vedersi applicata una sanzione per illeciti derivanti da reato, escludendo dal principio la possibilità di andare esenti dal riconoscimento nei loro confronti della responsabilità amministrativa.

La conseguenza, come è facile comprendere, è una sola: un'analisi costi-benefici conduce un Ente a propendere per l'adozione del MOG che, ancorché indirettamente, costituisce ormai un onere di conformità normativa con cui le imprese italiane sono inevitabilmente chiamate a confrontarsi.

3. LE SOCIETÀ SPORTIVE E IL D.LGS. N. 231/2001: TRA 'LAVORATORI SPORTIVI' E REATI PRESUPPOSTO.

Neppure gli Enti sportivi (società o associazioni) sono esclusi dall'applicazione della normativa 231; anzi, il loro coinvolgimento in questo sistema di applicazione della responsabilità è cresciuto negli ultimi anni, in ragione di specifiche iniziative del nostro legislatore.

Un primo intervento ha avuto ad oggetto i reati che possono fungere da presupposto per il riconoscimento della responsabilità amministrativa. Sino a pochi anni fa, infatti, questa tipologia di società o associazioni era

esposta a rischi del tutto analoghi a quelli che caratterizzano ogni altro Ente.

Le principali 'aree di rischio' concernevano infatti:

- a) i reati contro la Pubblica Amministrazione (la cui commissione è ipotizzabile nello svolgimento di attività che vedano coinvolti organi di giustizia sportiva o amministrazioni locali);
- b) i reati societari (come, ad esempio, il reato di false comunicazioni sociali);
- c) i reati di lesioni o omicidio, quale conseguenza della violazione di norme in materia di sicurezza sul lavoro, disciplinati dal D.lgs. n. 81/2008 (rilevanti, ad esempio, nella gestione dei centri sportivi);
- d) delitti contro la personalità individuale (si pensi al rischio di impiego di lavoratori minorenni provenienti dai Paesi in via di sviluppo).

Insomma, tutte categorie di reati che ben si prestano ad essere astrattamente configurabili – seppur con diverse modalità – in contesti di società operanti in ogni settore economico.

Nondimeno, in questi oltre venti anni dall'entrata in vigore del Decreto 231, il catalogo di reati presupposto è stato più volte integrato con nuove fattispecie, nel tentativo di fronteggiare il ripetersi di fenomeni illeciti che coinvolgevano specifici settori economici.

E questo è accaduto anche in ambito giuridico-sportivo: sulla scia di vicende giudiziarie che negli anni precedenti avevano colpito il mondo

dello sport, il Legislatore è intervenuto sul catalogo dei reati-presupposto, inserendovi delle fattispecie criminose formulate avendo particolare riguardo alle società sportive.

In particolare, ad opera della L. 3 maggio 2019, n. 39, è stata estesa la responsabilità degli Enti in caso di *"frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati"*.

A seguito di tale novità legislativa, è stato introdotto l'art. 25-*quaterdecies* del D.lgs. n. 231/2001 che prevede l'applicazione delle sanzioni 231, qualora – ad esempio – un soggetto interno all'ente sportivo offra o prometta denaro o altra utilità o vantaggio ad un partecipante ad una competizione sportiva, allo scopo di raggiungere un risultato diverso da quello che ne sarebbe derivato da uno svolgimento della gara corretto e leale, ovvero abbia compiuto altri atti fraudolenti volti al medesimo fine.

Trattasi, evidentemente, di una previsione normativa che ha quale principale destinatario proprio le società e le associazioni sportive, andando ad impattare nell'attività principale che esse svolgono.

A tale riforma in senso oggettivo, si è in seguito aggiunta una novità normativa in materia di presupposti soggettivi della responsabilità degli Enti sportivi.

Con la *c.d.* Riforma dello Sport (D.lgs. n. 36/2021), è stata ampliata la nozione di *"lavoratore sportivo"*, prevedendo in maniera pacifica l'applicabilità della normativa 231 sia quando l'autore del reato presupposto è un

apicale sia quando questo è un *c.d.* ‘sottoposto’.

Sul punto, occorre fare un passo indietro: in passato, se con riguardo ad alcuni individui, quali gli amministratori o i direttori, non vi erano dubbi che questi potessero assumere la qualità di soggetti qualificati, autori del reato presupposto, poiché lo stesso art. 5 del Decreto include nel campo di applicazione della disciplina i soggetti apicali, maggiori perplessità si sono poste nell’individuare i confini della nozione di *“sottoposto alla direzione o alla vigilanza”*.

In altri termini, non era chiaro se alcune figure, quali i tesserati o alcuni consulenti (come lo *staff* medico), fossero riconducibili a tale nozione o meno.

La soluzione è stata di recente offerta dal Legislatore, che ha ampliato la nozione *“lavoratore sportivo”*, includendovi oltre alle figure già previste (come l’allenatore o l’atleta) ogni altro tesserato che svolga verso un corrispettivo mansioni necessarie per lo svolgimento dell’attività sportiva.

Riassumendo, negli ultimi anni il Legislatore è intervenuto due volte nell’ambito dei rapporti tra Enti sportivi e responsabilità 231, introducendo nuove fattispecie criminose che possono fungere da presupposto per la commissione dell’illecito amministrativo e allargando il novero dei soggetti che, commettendo simili reati, possono provocare l’applicazione di una sanzione nei confronti dell’ente.

Anche in questo caso, è agevole intuire quale effetto ne consegua: l’adozione di un Modello Organizzativo per un Ente sportivo – ancorché

non imposta normativamente dal D.lgs. n. 231/01 – costituisce ormai un onere imprescindibile, in ragione dei rischi cui tale categoria di società e associazioni è oggi esposta.

4. IL RUOLO DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA NELLA PREDISPOSIZIONE DEL MOG 231 E LE NUOVE LINEE GUIDA IN AMBITO SPORTIVO.

Come anticipato in precedenza, il Modello Organizzativo può svolgere la propria funzione di strumento di esenzione dalla responsabilità, a condizione che esso sia effettivamente idoneo a prevenire la verifica di reati in ambito aziendale.

Pertanto, per ogni Ente è fondamentale prestare particolare attenzione alle modalità di predisposizione del Modello: ciò che occorre è che esso preveda protocolli di gestione e di controllo efficaci ed efficienti e che costituisca un ostacolo concreto alla commissione di un crimine.

In tale contesto, giocano un ruolo chiave le *cc.dd.* associazioni di categoria, ossia enti che rappresentano gli interessi di un determinato settore produttivo o professionale.

Nell’ottica di ‘assistere’ le società nell’adozione del proprio Modello Organizzativo, le citate associazioni elaborano delle Linee Guida che costituiscono degli *standard* di riferimento, a cui ispirarsi per considerare un MOG idoneo a soddisfare le esigenze prescritte dall’art. 6 del Decreto 231.

Considerata la varietà dei soggetti destinatari, le Linee Guida, invero, non pretendono di fornire alle società indicazioni puntuali, bensì

si propongono di indirizzare le stesse nella costruzione di un MOG efficace, che tenga in considerazione le specificità di ogni singola realtà imprenditoriale.

Nondimeno, un Modello Organizzativo che abbia rispettato le indicazioni fornite dalle associazioni di categoria di riferimento avrà senza dubbio più probabilità di superare positivamente il vaglio del giudice chiamato a giudicare della responsabilità dell'Ente.

Se ciò vale in generale per tutti gli Enti che adottano un Modello Organizzativo, in ambito sportivo sono recentemente state emanate delle Linee Guida – da parte delle varie federazioni, per le rispettive società e associazioni affiliate – che sembrano fare un passo ulteriore, orientandosi non soltanto verso la minimizzazione del rischio di commissione di reati, ma anche nella direzione di favorire la valorizzazione di precisi principi etici.

È necessario a questo punto una precisazione di carattere normativo. Nel 2021, il Legislatore ha previsto (con il D.lgs. n. 39/2021) che, entro il 31 agosto 2023, gli Organismi Sportivi (le Federazioni sportive nazionali, le Discipline sportive associate, gli Enti di promozione sportiva e le Associazioni benemerite) avrebbero dovuto redigere apposite 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”*.

Leggendo questa disposizione si evince chiaramente l'intenzione del legislatore: far sì che il mondo sportivo si indirizzi in modo sempre più pregnante verso la prevenzione e il contrasto di ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione.

E, a tale scopo, non è stato soltanto posto un onere in capo alle federazioni sportive, ma anche nei confronti delle società e delle associazioni affiliate: entro un anno dall'emanazione delle Linee Guida, esse sono infatti obbligate ad adottare tali modelli organizzativi e codici di condotta, ovvero ad integrare il MOG già attuato ai sensi della normativa 231; in caso di inadempimento, gli Enti saranno soggetti a procedure e sanzioni disciplinari da parte delle federazioni affilianti.

Anche in questo caso, è chiara la spinta del legislatore verso l'adozione di strumenti di *compliance*. Nonostante, la normativa 231 non lo imponga per legge, gli Enti sportivi sono adesso obbligati a dotarsi di un Modello Organizzativo quantomeno per la prevenzione di molestie, violenze e discriminazioni. Se ciò si somma all'esistenza (già ricordata in precedenza) di fattispecie di reato specifiche per l'ambito dello sport, risulta evidente che quella di adottare un Modello 231 è ormai una scelta pressoché ineludibile.

5. IN PARTICOLARE: LE LINEE GUIDA DELLA F.I.G.C.

Come detto, il 31 agosto scorso è scaduto il termine posto in capo alle federazioni, che hanno dunque pubblicato i propri elaborati: è pertanto possibile fare una panoramica delle conseguenti indicazioni, allo scopo di

comprendere a quali oneri di *compliance* siano oggi chiamati gli Enti sportivi; i quali, come già accennato, dovranno conformarsi alla nuova normativa entro il termine di dodici mesi dalla pubblicazione delle Linee Guida a loro riferibili.

Prendendo ad esempio il testo pubblicato dalla F.I.G.C., è possibile osservare sia quali siano gli obiettivi che la federazione mira a conseguire, sia quali siano i plurimi nuovi oneri che vengano posti a carico delle società.

Quanto al primo aspetto, già in premessa, la F.I.G.C. specifica che, mediante l’emanazione delle Linee Guida, si intende *“prevedere misure e procedure di prevenzione e contrasto verso ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione”* che sia commessa *“di persona o tramite modalità informatiche”*. E nel successivo art. 3, viene fornito un elenco dei comportamenti che costituiscono abuso, violenza o discriminazione: ad esempio, l’abuso psicologico, l’abuso fisico, la molestia sessuale, l’abuso di matrice religiosa o il bullismo.

Venendo agli obblighi di attivazione per gli Enti, è possibile suddividere gli stessi in tre categorie: *i)* adozione del Modello Organizzativo (o aggiornamento di quello esistente) e del codice di condotta; *ii)* formazione e informazione dei destinatari; *iii)* gestione delle segnalazioni delle violazioni.

In primo luogo, bisogna osservare che l’art. 4 delle Linee Guida stabilisce non soltanto l’obbligo di dotarsi del Modello Organizzativo, ma anche di curarne l’aggiornamento con cadenza quantomeno quadriennale.

Il successivo art. 5 stabilisce poi un contenuto minimo di tale Modello, affinché esso possa

ritenersi conforme alle Linee Guida. In particolare, gli Enti sportivi dovranno:

- individuare specifiche modalità di prevenzione e gestione del rischio di commissione di abusi, violenze e discriminazioni, mediante – ad esempio – l’adozione di adeguati strumenti di gestione e tutela dei tesserati, soprattutto minori, da parte dei tecnici e dei soggetti preposti, ai fini della promozione dei relativi diritti, durante gli allenamenti, le manifestazioni sportive e ogni attività anche collegata e connessa organizzata dalla società;
- prevedere protocolli di contenimento del rischio di abusi, quali ad esempio, controlli periodici e conseguenze sanzionatorie in caso di violazioni.

In punto di oneri formativi e informativi, le Linee Guida F.I.G.C. prescrivono agli Enti di: *i)* prevedere adeguate misure per la diffusione e la pubblicizzazione delle politiche di tutela adottate; *ii)* predisporre e divulgare materiali informativi finalizzati alla prevenzione degli abusi, delle violenze e delle discriminazioni.

In altri termini, sarà onere delle società e delle associazioni far conoscere ai propri tesserati i principi fondamentali da rispettare e le politiche di prevenzione adottate.

Quanto, poi, alla terza categoria sopra individuata, sarà onere degli Enti predisporre dei canali che consentano ai tesserati di segnalare eventuali violazioni della normativa in materia di prevenzione degli abusi, garantendo la riservatezza delle segnalazioni nonché la tempestiva ed efficace gestione delle stesse.

Il parallelismo con l'istituto del *whistleblowing* (soprattutto per come riformato recentemente) è di tutta evidenza; parallelismo che si manifesta anche nell'onere per gli Enti sportivi di nominare un "*Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni*" che sia adeguatamente competente, nonché autonomo e indipendente rispetto all'organizzazione sociale.

Alle previsioni appena richiamate – che come detto concernono la predisposizione e adozione del Modello Organizzativo (o l'aggiornamento di quello adottato ai sensi della normativa 231) – si affianca, infine, l'obbligo di predisporre un apposito codice di condotta, nel quale indicare i principi fondamentali cui orientare l'attività dell'ente in materia di prevenzione di abusi, violenze e discriminazioni, nonché specifici obblighi di comportamento a carico sia dei tesserati, sia dei dirigenti sportivi e dei tecnici.

CONCLUSIONI.

Nel corso degli anni la direzione in cui si è mosso il Legislatore è stata quella di ampliare il novero degli oneri posti in capo agli Enti sportivi.

Di fronte a questa tendenza, le Società del mondo dello sport non sono più soltanto chiamate a valutare l'opportunità di avere o meno un Modello 231, per quanto – come detto – la sua adozione sia ormai una scelta imprescindibile. Basti pensare che per alcuni Enti – in particolare quelli calcistici – un Modello efficacemente adottato può essere lo strumento per attenuare o, addirittura,

escludere la responsabilità oggettiva degli stessi per gli illeciti sportivi commessi dai propri tesserati o da soggetti comunque ad essi riconducibili.

Oggi le Società sono tenute a fare un passo ulteriore: alla decisione se implementare o meno un Modello Organizzativo si aggiunge l'obbligo per gli Enti di dotarsi necessariamente di nuovi presidi e strumenti organizzativi, plasmati sulla falsariga del Modello Organizzativo ex D.lgs. n. 231/2001, del Codice Etico, nonché delle previsioni in materia di *whistleblowing*.

Ecco che, di fronte a questi nuovi oneri che incombono sulle Società, non resta che attendere e assistere a come nei prossimi mesi gli Enti sportivi affronteranno questa nuova sfida di *compliance*.

CONTATTI



Giuseppe Fornari
Founding Partner

g.fornari@fornarieassociati.com



Emanuele Angiuli
Partner

e.angiuli@fornarieassociati.com



Eleonora Rocca
Trainee

e.rocca@fornarieassociati.com

Milano

Via Chiossetto 18

T: +39 0254122206

E: milano@fornarieassociati.com

Roma

Piazza Adriana 5

T: +39 0622201000

E: roma@fornarieassociati.com

Bari

Via Principe Amedeo 25

T: +39 080 918 4280

E: bari@fornarieassociati.com

Questa pubblicazione ha lo scopo di fornire informazioni di carattere generale rispetto all'argomento trattato e non deve quindi essere considerata come un parere legale né come una disamina esaustiva di ogni aspetto relativo alla materia oggetto del documento.

Fornari e Associati

www.fornarieassociati.com