



## **MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' SPORTIVA**

### **PREMESSA**

Il Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva (di seguito il "Modello") è redatto dalla società sportiva RCS Sport S.p.A. (di seguito, la "Società"), come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021 e utilizzando le linee guida pubblicate dalla Federazione Ciclistica Italiana alla quale è affiliata. Il Modello, tuttavia, tiene conto delle specificità della Società che svolge esclusivamente l'organizzazione e la gestione di eventi sportivi nel campo del ciclismo; non ha minorenni tra i suoi tesserati; gli atleti che partecipano agli eventi sportivi sono tesserati di altre società sportive; non svolge alcun tipo di attività di preparazione atletica, formazione o assistenza a favore dei propri tesserati e/o degli atleti.

Il Modello si applica a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo all'attività della Società, indipendente dal ruolo svolto. Ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI, le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI e le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

L'obiettivo del Modello è quello di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti, garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità, tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti gli atleti.

Il presente Modello integra e non sostituisce il Regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e discriminazioni sui tesserati della Federazione Ciclistica Italiana cui la società è affiliata.

### **RIFERIMENTI INTERNI**

- Il Codice Etico del Gruppo RCS, che ha l'obiettivo di definire e comunicare valori e principi di comportamento nello svolgimento delle attività aziendali e nei rapporti con i soggetti con cui il Gruppo si relaziona.



- Carta dei valori Diversity & Inclusion di RCS.
- Il Modello di prevenzione e gestione delle molestie sul luogo di lavoro di RCS MediaGroup che si applica anche alle sue controllate.
- Il Codice di Condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione adottato dalla Società (il “Codice di Condotta”).
- Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 della società e le procedure/norme interne correlate.
- Procedura n.1/2023 di RCS MediaGroup S.p.A. – Segnalazione di Illeciti (la “Procedura di Segnalazione Illeciti”).

## **DIRITTI E DOVERI**

A tutti i tesserati e/o agli atleti sono riconosciuti i diritti fondamentali:

- a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
- alla tutela da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, 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;
- a che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato tecnico- sportivo.

Coloro che prendono parte, a qualsiasi titolo e in qualsiasi funzione e/o ruolo, all’attività sportiva, in forma diretta o indiretta, sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni e le prescrizioni indicate nel presente Modello.

I soggetti di cui sopra sono tenuti a conoscere il presente Modello, il Codice di Condotta e il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie della Federazione FCI a cui la Società è affiliata.

## **COMPORAMENTI RILEVANTI**

Ai fini del presente Modello, costituiscono comportamenti rilevanti:

- **l'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 e/o dell'atleta, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- **l'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 l'integrità psicofisica del tesserato e/o dell'atleta. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato e/o atleta a svolgere (al fine di una migliore performance) un'attività fisica inappropriata. 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;
- **la molestia sessuale:** qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere 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;
- **l'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 e/o atleta a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell'osservare il tesserato e/o atleta in condizioni e contesti non appropriati;
- **la 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 Modello, 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;
- **l'incuria:** la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- **l'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;

- **il bullismo, il 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 e/o atleti 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 e/o atleta 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);
- **i comportamenti discriminatori:** qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status socioeconomico, prestazioni sportive e capacità atletiche, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

I comportamenti rilevanti possono verificarsi in qualsiasi forma e modalità, comprese quelle di persona e tramite modalità informatiche, sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network e blog.

## **RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI (AVD)**

La società nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni (di seguito "Il Responsabile AVD"), con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale dei tesserati e/o atleti, fermo restando la responsabilità delle società sportive di riferimento a cui gli atleti iscritti agli eventi risultano tesserati. Il Responsabile AVD, dovrà essere soggetto autonomo e indipendente rispetto all'organizzazione sociale, verrà selezionato tra i soggetti che abbiano competenze comunicative e capacità organizzative e di gestione delle situazioni delicate. Dovrà essere opportunamente formato e aggiornato e presente alle manifestazioni sportive nella misura ritenuta adeguata in funzione del rischio rilevato.

Prima della nomina andrà acquisito il certificato del casellario giudiziale o relativa autocertificazione. Non può essere, infatti, designato come responsabile chi ha subito una condanna penale anche non definitiva per reati non colposi. In ogni caso, il Responsabile AVD svolge funzioni di vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento dei modelli e dei codici di condotta, valutandone l'adeguatezza, nonché di collettore di eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di safeguarding, potendo svolgere anche funzioni ispettive e audizioni. Il Responsabile AVD è tenuto a segnalare al

Safeguarding Office delle Federazioni, alle quali la società è affiliata, eventuali condotte rilevanti e fornire a tale organo ogni informazione o documentazione richiesta, garantendo il recepimento e l'attuazione delle relative raccomandazioni.

Il Responsabile AVD dovrà pubblicizzare i canali di comunicazione per segnalare casi di abuso o maltrattamento e stabilire le procedure per la registrazione e la gestione delle segnalazioni ricevute. Il Responsabile AVD dovrà garantire la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni riguardanti casi di abuso o maltrattamento essendo tenuto a trattare le informazioni sensibili in modo riservato e nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.

### **Durata in carica, cessazione o revoca**

La durata in carica del Responsabile AVD coincide con quella del Consiglio di Amministrazione, organo sociale cui è imputata la responsabilità di adottare il Modello e di nominare il Responsabile AVD stesso. In caso di cessazione del ruolo di Responsabile, la Società provvede entro 30 giorni alla nomina del nuovo Responsabile comunicandolo alle Federazioni di competenza.

La nomina del Responsabile AVD deve essere resa pubblica mediante la pubblicazione sul sito internet della Società.

### **ESITI DEL RISK ASSESSMENT E PRESIDI DI PREVENZIONE E CONTROLLO**

La Società ha condotto un'analisi al fine di individuare le attività nell'ambito delle quali possano essere commesse le condotte rilevanti ai fini del Modello e comprendere se esistano adeguati presidi di prevenzione e controllo. Dall'analisi è emerso che non vi sono ambiti che potrebbero risultare esposti a un rischio significativo di comportamenti lesivi ai sensi del Modello. In particolare, la Società non ha tesserati minorenni, non svolge alcuna attività di preparazione atletica o di formazione dei propri tesserati e non ha una propria squadra di atleti. A parte un esiguo numero di tesserati della società (tra cui direttori di corsa, staff tecnico e dirigenti), gli iscritti agli eventi sportivi organizzati dalla Società sono tesserati a squadre di altre società sportive affiliate alla Federazione Ciclistica Italiana o Federazioni straniere e/o Federazione Ciclistica Internazionale. In considerazione degli esiti del risk assessment, la Società ritiene adeguati gli attuali presidi di prevenzione e controllo implementati e di seguito elencati:

- adozione e divulgazione del Codice Etico di Gruppo;

- carta dei valori Diversity & Inclusion di Gruppo;
- adozione e divulgazione della politica di gruppo sulle molestie sul luogo di lavoro;
- iniziative di formazione obbligatoria sul linguaggio inclusivo;
- sistema di segnalazione degli illeciti, comprese le molestie, gli abusi e le altre condotte rilevanti ai sensi del Modello;
- il presente Modello Organizzativo e di Controllo dell'Attività Sportiva;
- il Codice di Condotta;
- il sistema sanzionatorio.

## **CONTRASTO DEI COMPORTAMENTI LESIVI E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

Lo strumento individuato per segnalare comportamenti lesivi (anche presunti), soprattutto nei confronti di minorenni, è costituito dalla Procedura Segnalazione di Illeciti disponibile sul sito istituzionale di RCS MediaGroup (in tal caso le segnalazioni saranno ricevute dal Comitato Segnalazioni e tempestivamente inviate per competenza al Responsabile AVD). Al segnalante si applicano tutte le tutele previste dalla procedura di segnalazione illeciti alla quale si rimanda.

Le segnalazioni sopra descritte sono trattate e conservate in conformità a detta Procedura.

Il Responsabile AVD valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità, le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

In caso di gravi comportamenti lesivi il Responsabile AVD deve notificare i fatti di cui è venuto a conoscenza alle forze dell'ordine.

## **SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI**

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e la Società, nonché della gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto dell'eventuale recidiva, gravità del pericolo creato ed entità del danno eventualmente creato.

## **SANZIONI**

In caso di violazione del Modello e del Codice di Condotta da parte dei dipendenti della Società, si applicheranno le misure sanzionatorie previste dai contratti di lavoro.

Con riferimento ai collaboratori/volontari, le sanzioni applicate saranno le seguenti:

1. richiamo per mancanze lievi;
2. risoluzione del rapporto in tutti gli altri casi.

## **OBBLIGHI INFORMATIVI E ALTRE MISURE**

Il presente Modello, e successive modifiche, il nominativo del Responsabile AVD e relativi contatti, sono pubblicati sulla homepage del sito della Società (<https://www.rcssportsandevents.it/>) ed in questo modo portato a conoscenza di tutti i soggetti cui si applica indicati in premessa.

Il Modello è inoltre comunicato al Responsabile Safeguarding degli organismi sportivi di riferimento insieme al nominativo del Responsabile AVD, e relativi contatti.

La Società deve dare immediata comunicazione al Responsabile AVD di ogni informazione rilevante per lo svolgimento delle proprie attività.

La Società deve dare comunicazione ai soggetti di cui sopra di ogni altra politica di safeguarding adottata dalla FCI alla quale è affiliata.