

## **MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO IN ATTUAZIONE DEL C. 2 ART. 16 D.LGS. 39 DEL 28 FEBBRAIO 2021**

### **PREMESSA**

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dall'ASD G.S. BELLARIA CAPPUCINI (in sigla G.S.) CON SEDE IN PONTEDERA, VIALE EUROPA snc.

Il GS si riconosce negli obiettivi, indirizzi, finalità e modalità organizzative stabilite dal legislatore e ne adotta specifiche misure di tutela.

Il presente Modello si applica a tutte le tipologie di attività sportive organizzate dal G.S. e a chiunque partecipi con qualsiasi funzione o titolo alle medesime attività.

### **DURATA**

Il presente Modello, redatto secondo le disposizioni di legge, ha validità quadriennale dalla data di approvazione dell'Organismo Dirigente (Comitato Direttivo) 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.

### **OBIETTIVI**

L'obiettivo del presente modello ha l'obiettivo di promuovere una cultura e un ambiente inclusivo che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i tesserati, in particolare minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità, tutelando al contempo l'integrità fisica e morale di tutti i tesserati.

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è pubblicato sulla homepage del sito dell'Associazione, affisso nella sede della medesima nonché comunicato al Responsabile Safeguarding della Federazione per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie, insieme alla nomina del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e all'articolazione organizzativa delle responsabilità individuata dal GS e di seguito riportata. Il presente modello integra e non sostituisce il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie redatti dal CONI.

Il Responsabile Safeguarding del GS e i dirigenti di ogni specialità sportiva individuati nell'organigramma sotto riportato garantiscono, per quanto di competenza, che i tecnici, i dirigenti, i soci e tutti gli altri tesserati e tesserate sono tenuti a conoscere il presente Modello Organizzativo e di Controllo, nonché 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 e il Regolamento per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie.

## MISSION

A tutti i tesserati e le tesserate sono riconosciuti quali diritti fondamentali:

- un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo;
- la 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;
- l'assicurazione che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo.

## ORGANIGRAMMA

In attuazione del presente modello organizzativo, il GS BELLARIA ha adottato un sistema partecipato e condiviso di gestione delle politiche di Safeguarding con un livello di coordinamento di diretta emanazione della presidenza e di un molteplicità di figure afferenti alle singole attività associative e federali che rispondono rappresentativamente degli obblighi desunti dal modello organizzativo.

L'organigramma designato a dare attuazione agli obblighi normativi, ivi compresi quelli di partecipazione alle istanze superiori, risulta così composto:

**Responsabile coordinatore** per le politiche di Safeguarding dell'ASD GS Bellaria è il **Sig. Gini Stefano** nato a Pontedera il 11.10.1959, ivi residente in Via Ugo Foscolo 17, operante nel settore della prevenzione, sicurezza e igiene del lavoro, titolare di impresa individuale, professionista non avente titolo negli organigrammi della società. Il Responsabile è individuato anche come safeguarding per tutte le attività svolte dal GS, non ricomprese nel presente Organigramma.

Il modello prevede altresì, quale ruolo di presidio e governo delle politiche adottate, l'individuazione di un responsabile safeguarding per le singole sezioni sportive dell'ASD GS Bellaria di seguito segnalate:

**Calcio – Sig. Giampaolo Pellegrini**, nato a Pontedera il 17.02.1960, ivi residente in Via Tobagi n. 47 in qualità di presidente della sezione Calcio;

**Basket – Sig. Tamberi Federico**, nato a Pontedera il 03.05.1970, ivi residente in Via Bellucci n. 3 in qualità di presidente della sezione Basket;

**Rugby – Sig. Martignetti Andrea**, nato a Cecina, il 15.04.1960, residente a Pontedera in Via Togliatti snc in qualità di Presidente della sezione Rugby;

**Volley – Sig. Caroti Alessandro**, nato a Pontedera il 24.08.1979, ivi residente in Via Diaz n. 173 in qualità di dirigente della sezione Volley.

## PREVENZIONE E GESTIONE DEI RISCHI - COMPORTAMENTI 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, anche se perpetrato attraverso l'utilizzo di strumenti digitali;
- **l'abuso fisico:** qualunque condotta consumata o tentata 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. Tali atti possono anche consistere nell'indurre un tesserato a svolgere (al fine di una migliore performance sportiva) un'attività fisica inappropriata oppure forzare ad allenarsi atleti ammalati, infortunati o comunque doloranti. In quest'ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze psicotrope 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 a attuare condotte sessuali inappropriata o indesiderate o nell'osservare il tesserato 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 con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul tesserato stesso. 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);
- **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.

## **USO DEGLI SPAZI DELL'ASSOCIAZIONE**

A coloro che esercitano la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete, deve essere sempre garantito l'accesso ai locali e agli spazi in gestione o in uso al GS BELLARIA durante gli allenamenti e le sessioni prova di tesserati e tesserate minorenni. Presso le strutture in gestione o in uso al GS devono essere predisposte tutte le misure necessarie a prevenire qualsivoglia situazione di rischio.

Durante le sessioni di allenamento o di prova è consentito l'accesso agli spogliatoi esclusivamente agli addetti ai lavori, alle atlete e agli atleti del GS.

Durante le sessioni di allenamento o di prova non è consentito l'accesso agli spogliatoi a utenti esterni o genitori/accompagnatori, se non previa autorizzazione da parte di un tecnico o dirigente e, comunque, per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o cognitivo/relazionale.

In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito:

- **al medico sociale**  
o, in caso di manifestazione
- **al medico di gara**  
o, in loro assenza,
- **a un tecnico formato sulle procedure di primo soccorso** esclusivamente per le procedure strettamente necessarie al primo soccorso nei confronti della persona offesa.

La porta dovrà rimanere aperta e, se possibile, dovrà essere presente almeno un'altra persona avente titolo.

## **TRASFERTE**

In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno i tecnici, i dirigenti o altri accompagnatori, salvo nel caso di parentela stretta tra l'atleta e l'accompagnatore. Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti accompagnati, soprattutto se minorenni, mettendo in atto tutte le azioni necessarie a garantire l'integrità fisica e morale degli stessi ed evitare qualsiasi comportamento rilevante ai fini del presente modello.

## **RESPONSABILE CONTRO ABUSI, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI**

Acquisito il nulla osta del Casellario Giudiziale, il GS ha nominato il Sig. Stefano Gini nato a Pontedera il 11 ottobre 1959 e ivi residente in Via Ugo Foscolo n 17, ai sensi delle disposizioni vigenti per i compiti e le funzioni in esse contenute, quale Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui soci nonché per garantire la protezione dell'integrità fisica e morale degli sportivi. Il responsabile si avvale, nell'ambito dell'organizzazione sportiva, dei dirigenti individuati nello specifico organigramma, che hanno il compito di vigilare sugli adempimenti e intervenire, anche segnalando, laddove si manifestino violazioni del presente Modello o degli atti normativi di riferimento a correzione della infrazione rilevata.

Il Responsabile e i dirigenti addetti alle politiche di Safeguarding dovranno essere opportunamente formati e partecipare ai seminari informativi organizzati dal CONI e dalle rispettive Federazioni alla quale il GS è affiliato.

Tra i principali compiti e funzioni del Responsabile Safeguarding si richiamano:

1. vigilanza circa l'adozione e l'aggiornamento dei modelli e dei codici di condotta;
2. ricezione di eventuali segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di safeguarding;
3. monitoraggio, controllo, ispezione in relazione all'applicazione delle misure contenute nel presente modello;
4. sensibilizzazione dei tecnici, dirigenti, associati circa le politiche di safeguarding adottate dal GS;
5. collaborazione con le autorità competenti.

## **GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

Per il tramite il diretto o i diretti interessati, ovvero chiunque sia a conoscenza di violazioni dei principi di safeguarding adottati dal GS, per ciascuno vige l'obbligo di darne tempestivamente piena informazione al Responsabile.

Il Responsabile, per la ricezione e gestione delle segnalazioni delle violazioni dei principi di safeguarding, farà uso delle seguenti modalità e strumenti:

- a. **colloquio diretto** - per mezzo di appuntamento, anche tramite il dirigente individuato nell'organigramma in relazione alle attività svolte. Il numero di telefono mobile del Responsabile safeguarding è adeguatamente rintracciabile nell'apposita sezione del sito del GS;
- b. **posta elettronica** - il Responsabile di safeguarding riceve le segnalazioni, anche tramite il dirigente individuato nell'organigramma in relazione alle attività svolte, al

seguinte indirizzo di posta elettronica: <sup>BELLARIA</sup> ~~responsabile~~ **safeguarding@gmail.com**. Le chiavi di accesso a tale indirizzo email saranno in possesso esclusivamente del Responsabile.

- c. **canale Whatsapp** – il Responsabile di safeguarding riceve le segnalazioni, anche tramite il dirigente individuato nell'organigramma in relazione alle attività svolte, tramite canale WA. Il numero di telefono mobile del Responsabile safeguarding è adeguatamente rintracciabile nell'apposita sezione del sito del GS.

**Il Responsabile safeguarding dovrà datare e registrare, in apposito fascicolo generale, anche elettronico con accesso esclusivo al solo Responsabile, ogni e qualsiasi segnalazione nonché verbalizzare, laddove possibile, i contenuti della segnalazione stessa mantenendo la registrazione della segnalazione e la eventuale verbalizzazione reperibile per almeno 10 anni dalla data di istituzione. Nello stesso fascicolo, per singola segnalazione, dovranno essere chiaramente individuabili le misure correttive e le azioni messe in atto per la chiusura della segnalazione ricevuta.**

**I dirigenti individuati nell'organigramma di safeguarding del GS BELLARIA in relazione alle attività svolte, dovranno, a loro volta, garantire il reperimento immediato di tutte le segnalazioni effettuate al Responsabile safeguarding per almeno lo stesso periodo di dieci anni con riferimento alla singola segnalazione.**

Il Responsabile safeguarding, **entro e non oltre sette giorni dal ricevimento della segnalazione**, provvede in proprio, con la massima sollecitudine, ad istruire le procedure di raccolta delle informazioni avvalendosi anche del dirigente individuato nell'organigramma in relazione alle attività svolte, nel rispetto della confidenzialità, riservatezza e delle norme sulla privacy con riferimento alle informazioni ricevute.

Al termine del procedimento, accertata la conclamata violazione dei principi di safeguarding adottata dal GS, il Responsabile:

- invia specifica segnalazione al Garante per la tutela dei tesserati dagli abusi e dalle condotte discriminatorie – Safeguarding Office del CONI;
- notifica i fatti di cui è venuto a conoscenza, nei casi più gravi, alle forze dell'ordine.

Il Responsabile safeguarding, con la piena collaborazione del GS, deve garantire l'adozione di apposite misure che prevengano qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati che abbiano in buona fede:

- presentato una denuncia o una segnalazione;
- manifestato l'intenzione di presentare una denuncia o una segnalazione;
- assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una denuncia o una segnalazione;
- reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni;
- intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa o inerente alle politiche di safeguarding.

Il Responsabile safeguarding può richiedere al Comitato Direttivo del GS Bellaria, la rimozione del dirigente responsabile safeguarding individuato nell'Organigramma in caso si manifestino situazioni di mancata vigilanza ovvero omissioni di informazioni finalizzate alla tutela dei diritti fondamentali individuati nella mission ovvero l'allontanamento e la radiazione in caso di dolo nella trasmissione delle medesime informazioni se di natura cogente e immediatamente assoggettabile a denuncia alla pubblica autorità.

Il Comitato Direttivo stabilisce le modalità di convocazione e le procedure decisionali conseguenti con modalità autonome.

## **SISTEMA DISCIPLINARE E MECCANISMI SANZIONATORI**

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti a:

- a. mancata attuazione colposa delle misure indicate nel Modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione);
- b. violazione dolosa delle misure indicate nel presente modello e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione), tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e il GS in quanto preordinata in modo univoco a commettere reato;
- c. violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- d. effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate;
- e. violazione degli obblighi di informazione nei confronti del GS;
- f. violazione delle disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello;
- g. atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- h. mancata applicazione del presente sistema disciplinare.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto giuridico intercorrente tra l'autore della violazione e il GS, nonché del rilievo e 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, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, gravità del pericolo determinato, entità del danno eventualmente creato, presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'infrazione, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

Del presente sistema sanzionatorio viene data adeguata informazione a tutti i destinatari

del Modello attraverso:

- attività di informazione diretta con registrazione della presenza;
- pubblicazione sul sito del GS dell'intero documento;
- affissione del modello, visibilmente segnalato, all'interno dei locali di svolgimento delle attività.

## **SANZIONI NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI RETRIBUITI**

I comportamenti tenuti dai collaboratori retribuiti in violazione delle disposizioni del presente modello, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione, e della documentazione che ne costituisce parte integrante (es. Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione) sono definiti illeciti disciplinari.

Nei confronti dei collaboratori retribuiti, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

### **1. richiamo verbale per mancanze lievi**

incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adotti, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;

### **2. ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1**

incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile il richiamo verbale e/o violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione o adotti, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;

### **3. multa in misura non eccedente l'importo di 5 ore di retribuzione**

incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta e/o, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del presente modello con comportamenti quali:

- l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni;
- l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello o del Codice di condotta a tutela dei minori e per la

prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione;

- la violazione delle misure adottate dall'Associazione volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante;
- la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel presente modello, nell'ipotesi in cui riguardino un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione (ivi comprese le Autorità Sportive);

#### **4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15**

incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore che risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione e/o effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni inerenti alle violazioni del Modello e del Codice di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione e/o violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante;

#### **5. risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.**

incorre nel provvedimento disciplinare della risoluzione del contratto senza preavviso il collaboratore che eluda fraudolentemente le prescrizioni del presente modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti; e/o violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti incluso il Responsabile contro abusi violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

### **SANZIONI NEI CONFRONTI DEI VOLONTARI**

Nei confronti dei volontari dell'Associazione, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa:

- a. richiamo verbale per mancanze lievi;
- b. ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- c. allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 15 giorni;
- d. allontanamento dalle strutture di allenamento e gara per un periodo non superiore a 1 anno;
- e. rescissione del rapporto di volontariato e, in caso di volontario socio dell'Associazione, radiazione dello stesso.

Le modalità di definizione delle violazioni sono parametrize a quelle del capoverso precedente "collaboratori retribuiti".

## **TUTELA DELLA PRIVACY**

A tutti gli atleti (o esercenti la potestà genitoriale), i tecnici, i dirigenti, i collaboratori e i soci dell'Associazione all'atto dell'iscrizione/tesseramento, e comunque ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali, deve essere sottoposta l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR).

I dati raccolti devono essere gestiti e trattati secondo le modalità descritte nel suddetto Regolamento e comunque solo sulla base della necessità all'esecuzione del contratto di cui gli interessati sono parte, all'adempimento di un obbligo legale o sulla base del consenso.

In particolare, le categorie particolari di dati personali (quali l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché dati genetici, datibiometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vitasessuale o all'orientamento sessuale della persona) possono essere trattate solo previo libero ed esplicito consenso dell'interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.

L'Associazione, fermo restando il preventivo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione/tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati prodotte durante le sessioni di allenamento e gara, ma non è consentita produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati.

La documentazione, sia cartacea, sia digitale, raccolta dall'Associazione contenente dati personali dei tesserati, fornitori od ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati. In caso di perdita, cancellazione, accidentale divulgazione, databreach, eccetera, deve essere data tempestiva comunicazione all'interessato e, contestualmente, al titolare del trattamento dei dati personali. Deve essere data tempestiva comunicazione anche all'autorità Garante per la protezione dei dati personali, se la violazione dei dati personali comporta un rischio per i diritti e libertà delle persone fisiche.

Tutte le persone autorizzate al trattamento dei dati personali devono essere adeguatamente formate e devono mettere in atto tutti i comportamenti e le procedure necessarie alla tutela dei dati personali degli interessati, soprattutto di quelli rientranti nelle categorie particolari di dati personali.

## **INCLUSIVITÀ**

Il GS garantisce a tutti i propri tesserati e ai tesserati di altre associazioni e società sportive dilettantistiche pari diritti e opportunità, 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.

Il GS si impegna, anche tramite accordi, convenzioni e collaborazioni con altre associazioni o società sportive dilettantistiche, a garantire il diritto allo sport agli atleti con disabilità fisica ovvero cognitivo-relazionale, integrando suddetti atleti, anche tesserati per altre associazioni o società sportive dilettantistiche, nel gruppo di atleti tesserati per l'Associazione/Società loro coetanei.

Il GS si impegna a garantire il diritto allo sport favorendo la partecipazione degli atleti di suddetti alle attività del GS anche mediante sconti sulle quote di tesseramento e/o mediante accordi, convenzioni e collaborazioni con enti del terzo settore.

### **RIMOZIONE RESPONSABILE SAFEGUARDING**

Il Consiglio direttivo potrà sospendere o rimuovere il Responsabile safeguarding in caso di mancata conformità ai requisiti o di violazione delle politiche dell'associazione relative alla protezione dei minori.

### **MODALITA' DI PUBBLICIZZAZIONE**

**Conformemente al presente modello, sono adottati le seguenti modalità di pubblicizzazione:**

- 1. Lista di consegna ai membri del Comitato Direttivo e ai dirigenti delle attività associate al GS Bellaria Cappuccini;**
- 2. Pubblicazione sul sito del GS ai fini della massima trasparenza per gli stakeholders e su quelli delle attività associate e relativa informazione ai tesserati e agli interessati;**
- 3. Affissione nei locali "status" del Centro Sportivo a disposizione dell'utenza e dei frequentatori.**

**Il presente modello, oltrechè ai destinatari istituzionali disposti per legge, viene inviato al Sindaco dell'Amministrazione Comunale di Pontedera.**

Pontedera li 12/12/2024

Il Presidente

Christian Martini

G.S. BELLARIA CAPPUCCINI A.S.D.

Sede: Viale Europa, snc - 56025 Pontedera

Imp. Sportivi: Viale Europa Pontedera

Tel./Fax 0587 291102

e.mail: segreteria@gsbellaria.it

pec: gsbellariacappuccini@pec.it

P.I. 01338370503