

Modello organizzativo e di controllo Safeguarding

L'associazione sportiva dilettantistica Longboard Crew Italia vuole essere per tutte e tutti un luogo in cui le persone si sentano accolte ed al sicuro. Con questo obiettivo viene adottato il Modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, alla luce delle linee guida adottate dalla UISP, organismo sportivo affiliante, consultabili alla pagina <https://www.uisp.it/nazionale/pagina/atto-constitutivo-statuto-e-regolamenti>, che sono parte integrante del presente modello e alla cui lettura integrale pertanto si rinvia.

Longboard Crew Italia a.s.d., attualmente priva di sede operativa, in caso in futuro ne avesse una dedicata, affiggerà nei locali in uso il presente modello ed il codice di condotta unitamente alle linee guida elaborate dall'organismo sportivo affiliante. Tali informazioni sono altresì pubblicate anche sul sito internet dell'associazione e sui profili social di Instagram e Facebook. Verranno inoltre trasmessi a mezzo posta elettronica allegandoli alla mail di tesseramento che ogni soci* riceve e verranno eventualmente reinviati qualora vi fosse un cambiamento in corso dell'anno sociale di riferimento.

I diritti delle socie e dei soci

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

- a) a un trattamento dignitoso e rispettoso in ogni rapporto, contesto e situazione in ambito associativo
- b) 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
- c) a che la salute e il benessere psico-fisico siano garantiti come prevalenti rispetto a ogni risultato sportivo
- d) chiedere che le eventuali dichiarazioni effettuate per un abuso, violenza o discriminazione non vengano verbalizzate e comunicate alle autorità competenti

Il Safeguarding Officer

Il responsabile contro abusi, violenze e discriminazione è sempre reperibile all'indirizzo email: safeguarding.officer.lci.asd@gmail.com

Il Safeguarding officer è la figura incaricata dall'associazione per:

- a) monitorare la corretta applicazione del modello organizzativo e di controllo
- b) monitorare il rispetto e l'applicazione del codice di condotta da parte di tutti i soc* dirigenti, istruttori, tecnici, volontari e collaboratori in generale anche mediante ispezioni mirate ed a sorpresa di qualsivoglia attività e progetto svolto dall'associazione (a tal fine l'associazione dovrà inserire il suo indirizzo email ufficiale in tutte le convocazioni google delle attività di L.C.I. per dargli la possibilità di verificare ciò che riterrà più opportuno)
- c) incontrare chi ha necessità di parlare riguardo ad una violazione del "Codice di condotta Safeguarding L.C.I. a.s.d."

- d) ricevere le segnalazioni delle violazioni del “Codice di condotta safeguarding L.C.I. a.s.d.” e raccogliere le segnalazioni degli abusi, violenze e discriminazioni
- e) presentare una relazione periodica, scritta o verbale a seconda delle necessità, relativamente all’attuazione delle politiche di safeguarding dell’associazione
- f) riferire al Presidente immediatamente ogni segnalazione di cui al punto a) ed eventualmente convocare un incontro con tutto il C.D. per discutere del caso anche con call via google, whatsapp od altri mezzi per chiamate di gruppo
- g) formare e sensibilizzare periodicamente i dirigenti, collaboratori, volontari e tutti e tutte i/le soci* di L.C.I. a.s.d. mediante attività formali e/o informali relativamente alle policy di Safeguarding
- h) segnalare alle autorità competenti, in collaborazione con il Presidente e dopo una analisi con tutto il C.D. di cui al punto d), eventuali abusi, violenze o discriminazioni gravi salvo che non sia stata fatta richiesta contraria dal dichiarante. Ha comunque la possibilità di non rispettare questa volontà qualora sia evidente o accertata la responsabilità del dichiarante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per illeciti integrati mediante la stessa segnalazione
- i) In caso di comportamenti che si ritengono penalmente rilevanti, deve notificare i fatti di cui è venuto a conoscenza alle forze dell’ordine competenti
- j) Facilitare i soci e le socie nel reperire informazioni relative a centri di sostegno di qualunque tipo
- k) Esaminare con il Consiglio Direttivo tutte le azioni che possano migliorare la qualità della vita in associazione per tutte e tutti

Analisi, valutazione e mitigazione dei rischi

Rischi legati ai collaboratori e dirigenti retribuiti e non

Al fine di mitigare i rischi del personale, l’associazione è tenuta ad interrogarsi in merito al personale:

- a) Valutando i curriculum vitae
- b) Acquisendo il certificato penale del datore di lavoro con riferimento ai collaboratori retribuiti che hanno rapporti diretti con minori
- c) Attivare, mediante il Safeguarding Officer, percorsi di informazione/formazione/sensibilizzazione sul tema e/o promuovere la partecipazione a corsi e incontri promossi dall’ente affiliante

Rischi legati ai luoghi di pratica sportiva

- a) Impianti sportivi: Longboard Crew Italia a.s.d. non possiede al momento un impianto sportivo o una sede operativa ma, qualora in futuro avvenisse, salvo che nel corso di manifestazioni sportive, nell’impianto sportivo accedono gli associati e tesserati e gli esercenti la potestà genitoriale o i soggetti cui è affidata la cura degli atleti e delle atlete ovvero a loro delegati
- b) Le lezioni/corsi/attività di L.C.I.: Gli esercenti la potestà genitoriale di minori, interdetti e inabilitati, accedono all’impianto o alle zone di pratica sportiva per supportarli, ma non possono interferire con le attività didattiche/di allenamento/sportive partecipando ai momenti di confronto con istruttori/allenatori pianificati
- c) Gli spogliatoi: Longboard Crew Italia a.s.d. non possiede una sede operativa ma qualora in futuro avvenisse e comunque sempre quando si appoggia eventualmente ad altre strutture, 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, solo per eventuale assistenza a tesserati e tesserate sotto i 6 anni di età o con disabilità motoria o intellettivo/relazionale

- d) L'infermeria: In caso di necessità, fermo restando la tempestiva richiesta di intervento al servizio di soccorso sanitario qualora necessario, l'accesso all'infermeria è consentito a medico/a sociale o, in caso di manifestazione sportiva, al medico/a di gara o, in loro assenza, a una persona tecnica formata 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 (atleta, tecnico, dirigente, collaboratore, eccetera).
- e) Le trasferte: In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli atleti e alle atlete dovranno essere riservate camere, eventualmente in condivisione con atlete o atleti dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggeranno tecnici, dirigenti o altre persone dello staff, salvo nel caso di parentela stretta. Qualora non fosse possibile, all'interno della medesima camerata dovranno essere presenti persone del medesimo genere ed almeno due adulti. Durante le trasferte di qualsiasi tipo è dovere degli accompagnatori vigilare sugli atleti e atlete 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 codice di condotta

Accessibilità ed inclusività

L'Associazione deve garantire ai tesserati 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.

Per questo motivo l'associazione si impegna a garantire:

- a) l'accesso alla pratica sportiva alle persone con disabilità prevedendo, come requisito preferenziale in sede di selezione delle risorse umane, curriculum di studi e di esperienza inerenti
- b) l'accesso alla pratica sportiva anche a persone in situazione di fragilità economica prevedendo, quando possibile, riduzioni nei costi di iscrizione
- c) l'interculturalità nella programmazione delle iniziative al fine di favorire la reciproca conoscenza degli associati provenienti da Paesi diversi

Le segnalazioni

In caso di presunti comportamenti lesivi, da parte di tesserati/e o di persone terze, nei confronti di altri tesserati/e, soprattutto se minorenni, deve essere tempestivamente segnalato (entro le 24 ore) al/alla Safeguarding Officer contro abusi, violenze e discriminazioni tramite comunicazione a voce o via posta elettronica utilizzando l'apposito modulo di segnalazione reperibile sul sito dell'associazione ed inviarlo all'indirizzo email safeguarding.officer.lci.asd@gmail.com

In caso dei suddetti comportamenti lesivi, se necessario e dopo averne data prima informazione al Safeguarding Officer di Longboard Crew Italia a.s.d., deve essere inviata segnalazione al Garante per la tutela dei tesserati/e dagli abusi e dalle condotte discriminatorie: Safeguarding Office all'indirizzo email safeguardingofficer@uisp.it;

L'Associazione garantisce l'adozione di misure tese a prevenire qualsivoglia forma di vittimizzazione secondaria dei tesserati e tesserate che abbiano in buona fede:

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

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Le sanzioni

A titolo esemplificativo e non esaustivo, I comportamenti sanzionabili possono essere ricondotti alla mancata attuazione colposa o violazione dolosa delle misure indicate nel Modello e nel Codice di condotta; alla violazione delle misure poste a tutela del segnalante; all'aver effettuato segnalazioni infondate con dolo o colpa grave; l'aver violato gli obblighi di informazione nei confronti dell'Associazione; l'aver violato le disposizioni concernenti le attività di informazione, formazione e diffusione nei confronti dei destinatari del presente modello; gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione e la 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 l'Associazione, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e comunque non esulano dalle sanzioni legate alla legge italiana vigente.

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 e collaboratrici retribuiti, possono essere comminate le seguenti sanzioni, che devono essere commisurate alla natura e gravità della violazione commessa, all'età di chi l'ha commessa e ciò avendo riguardo anche alle espresse indicazioni statutarie:

1. richiamo verbale per mancanze lievi
2. ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni
3. multa in misura non eccedente l'importo di cinque ore di retribuzione
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 15
5. risoluzione del contratto e, in caso di collaboratore socio dell'Associazione, radiazione dello stesso

Nel dettaglio, punto per punto, i comportamenti che portano alle suddette sanzioni sono:

1. incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale per le mancanze lievi il collaboratore che violi, per mera negligenza, le procedure associative, le prescrizioni del Codice di condotta o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel presente modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna
2. 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 adottati, 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. incorre nel provvedimento disciplinare della multa non eccedente l'importo di 5 ore della normale retribuzione il collaboratore/ la collaboratrice 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:
 - a. l'inosservanza dell'obbligo di informativa al Safeguarding Officer di L.C.I. a.s.d. 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, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione
 - b. 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. incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 15 giorni il collaboratore/ la collaboratrice che risulti recidivo/a, 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 dall'associazione 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. 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 Safeguarding Officer di L.C.I. a.s.d. contro abusi, violenze e discriminazioni in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Sanzioni nei confronti dei volontari

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

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