

VERBALE DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEL CONSIGLIO DIRETTIVO

LONGBOARD CREW ITALIA ASSOCIAZIONE SPORTIVA DILETTANTISTICA

VERBALE N. 88

In data 21/06/2024 alle ore 20:00 la presso la sede legale dell'associazione, si è riunito in prima convocazione, a seguito di convocazione verbale e nel verbale n°87 del Presidente, il Consiglio Direttivo dell'Associazione per discutere e deliberare sui seguenti punti dell'ordine del giorno:

1. Introduzione alle politiche di safeguarding
2. Discussione e nomina del Safeguarding officer dell'associazione
3. Discussione ed approvazione documento "Codice di condotta Safeguarding"
4. Discussione ed approvazione documento "Modello organizzativo e di controllo Safeguarding"
5. Creazione ed approvazione indirizzo email dedicato
6. Creazione ed approvazione "MODELLO – Verbale di segnalazione" per soc* L.C.I. a.s.d.
7. Creazione ed approvazione "MODELLO – Accettazione politiche safeguarding collaboratori"
8. Discussione ed approvazione passaggi formali per la diffusione dei contatti del Safeguarding
9. Varie ed eventuali

Sono presenti i membri del Consiglio Direttivo:

- *Cottafava Lucio Plinio Valerio* (Presidente);
- *Peronato Federico Maria* (Vicepresidente);
- *Angelo Rasero* (Segretario).

Ed è presente il socio, invitato dal Presidente, Francesco Massimino.

Assume la presidenza della riunione, in base alle disposizioni statutarie, il Sig. Lucio Plinio Valerio Cottafava il quale chiama ad assolvere alle funzioni di segretario per la redazione del presente verbale il Sig. Angelo Rasero. Il Presidente dell'associazione Cottafava Lucio prende la parola, constata e fa constatare ai presenti la validità dell'assemblea secondo gli articoli 16, 18 e 19 dello statuto associativo, in quanto presente il 100% del consiglio direttivo. Letto ed approvato il verbale della riunione precedente, si passa alla trattazione degli argomenti del giorno.

Ordine del giorno:

1. Introduzione alle politiche di safeguarding: prende la parola il Presidente che spiega che entro il 1/7/2024 tutte le associazioni italiane sono tenute ad adeguarsi alle politiche di Safeguarding per i minori e maggiorenni al fine di proteggere l'intera comunità da abusi, violenze e qualunque forma di discriminazione. Spiega, come d'altronde tutti i presenti già sanno, che l'associazione è da sempre molto attenta a questo argomento in quanto da sempre collabora con molti enti che usualmente lavorano con persone in differenti stati di fragilità e che da sempre LCI cerca di dare il proprio contributo in questo ambito. Informa che comunque il sodalizio sportivo deve adeguarsi alla normativa

SPAZIO NON UTILIZZABILE

tesa a prevenire e gestire i rischi in relazione ai fenomeni di abusi, violenze e discriminazioni e che, nonostante già questo venga fortemente perseguito come obiettivo dall'intera associazione, sarà necessario strutturare nero su bianco alcuni aspetti importanti e fondamentali, dalla gestione al controllo ed altro ancora in quanto la norma richiede l'adozione di documenti quali il modello organizzativo e di controllo, il codice di condotta oltre alla nomina specifica di un Responsabile di tutto l'argomento. A tal proposito presenta Francesco Massimino, socio di LCI, che è stato invitato all'assemblea. Prosegue dicendo che la nuova normativa richiede che sia attivato un processo di confronto che coinvolge tutt* soc* sulla necessità di collaborare affinché l'associazione possa essere vissuta come uno spazio sicuro per tutt*, un ambiente inclusivo che assicuri la dignità e il rispetto dei diritti di tutt* con particolare attenzione a minori. Un luogo che garantisca eguaglianza, equità e che possa valorizzare le diversità tutelando al contempo.

Entrando nel vivo dell'argomento prosegue elencando le principali forme di abuso, violenza e discriminazione:

seguenti fattispecie di abuso, violenza e discriminazione:

- a) *l'abuso psicologico*
- b) *l'abuso fisico*
- c) *l'abuso camuffato da intervento solidale e di aiuto*
- d) *la molestia sessuale*
- e) *l'abuso sessuale*
- f) *la negligenza*
- g) *l'incuria*
- h) *l'abuso di matrice religiosa*
- i) *il bullismo, il cyberbullismo*
- j) *i comportamenti discriminatori*

Prosegue spiegando che tutto questo dovrà essere un argomento sul quale sensibilizzare l'intera associazione così come è stato fatto fino ad oggi, incrementandone le azioni di sensibilizzazione e monitoraggio. Si passa poi al punto successivo.

2. Discussione e nomina del Safeguarding officer dell'associazione: prende la parola il Presidente che informa, come già fatto nei giorni precedenti verbalmente, che ha invitato Francesco Massimino a partecipare all'intera assemblea in quanto vorrebbe che fosse lui il Safeguarding officer in quanto persona dotata di competenze comunicative e capacità di gestione di eventuali situazioni delicate. Competente, autonomo ed indipendente dalle cariche dirigenziali e di istruttori dell'associazione in quanto semplice socio praticante. Sottolinea che queste caratteristiche siano necessarie per una figura che possa svolgere funzioni di vigilanza rispetto alla corretta implementazione e successiva applicazione di tutte le misure che verranno previste dall'assemblea odierna in quanto, essendo "esterno" alle dinamiche di coordinamento e gestione, non verrà influenzato da niente e nessuno. Prosegue elencando gli oneri ed onori a carico della figura del Safeguarding officer, che verranno comunque esplicitati nel dettaglio nel modello di controllo, quali:
 - 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
 - c. Accogliere segnalazioni di condotte rilevanti ai fini delle politiche di safeguarding
 - d. Collaborare con le autorità competenti in caso di loro coinvolgimento per qualsivoglia segnalazione
 - e. Collaborare alla stesura del modello organizzativo e di controllo, del codice di condotta e dei documenti necessari alle segnalazioni e monitoraggi al fine di renderli il più efficaci possibili
 - f. Procedere all'informazione e sensibilizzazione periodica dei soc* riguardo alle politiche di safeguarding

SPAZIO NON UTILIZZABILE

Lascia poi la parola a Massimino, chiedendogli se è d'accordo ad assumersi questo incarico a livello gratuito al fine di aiutare tutta l'associazione. Massimino acconsente. Il Presidente propone che, qualora anche il CD approvi il suo incarico, che il presente verbale venga fatto firmare anche a Massimino per accettazione dell'incarico e di tutto quanto è riportato nel presente verbale. Il CD concorda. Prosegue nominando Massimino come Safeguarding Officer e chiede al direttivo di esprimersi in merito alla sua approvazione o meno. Francesco Massimino viene approvato all'unanimità come Safeguarding Officer di Longboard Crew Italia. Tutto il CD con piacere gli stringe la mano, si congratula e lo ringrazia molto per l'altruismo dimostrato nell'assumersi tale incarico a nome dell'associazione.

Il Presidente informa infine che bisognerà comunicare la sua identità al Safeguarding Officer di UISP APS tramite la compilazione e l'invio del form dedicato così come sentito nel webinar UISP. Si offre di farlo in prima persona nei giorni successivi e comunque entro il 1/7/24, data ultima per comunicarlo come da nuova legge. Tutti ringraziano.

Prosegue chiedendo a Massimino se abbia il certificato del casellario giudiziale e che in caso lo richiederebbe l'associazione. Massimino conferma di averlo e si impegna a consegnarlo al più presto insieme al curriculum vitae e CI e CF, anch'essi richiesti.

Conclude il Presidente informando che, nonostante da ora Massimino sia ufficialmente incaricato, sarebbe consono farlo approvare anche all'assemblea dei soc* di LCI ma che al momento, visto la mole di lavoro di LCI, è inimmaginabile convocarne una. Chiede a Massimino e Rasero di ricordargli di inserirlo nell'odg dell'assemblea plenaria che usualmente viene fatta verso novembre. Si passa al punto successivo dell'ordine del giorno.

3. Discussione ed approvazione documento "Codice di condotta Safeguarding": il Presidente informa che è stata creata una bozza del codice di condotta in collaborazione col socio Massimino. Spiega che, così come il successivo modello organizzativo e di controllo, è stato creato valutando prima le caratteristiche dell'associazione che:

a. Attualmente è composta da:

Maggiorenni	Minorenni	Over 60	Under 14	Over 30	TOTALE SOCI L.C.I. a.s.d.
48	90	2	85	27	138

Percentuali L.C.I. a.s.d.	
Under 14	62%
Tra 14 e 18	4%
Tra 18 e 30	15%
Over 30	20%
	100%

- b. Opera nelle discipline dello skatebopard, longboard e surf skate
 c. Attualmente non coinvolge i propri associati, anche minorenni, in attività agonistiche
 d. Tra i propri associat* ci sono persone provenienti da Paesi per cui l'associazione può rappresentare un laboratorio di dialogo interculturale
 e. Tra i propri soc* ci sono persone con disabilità e, più genericamente, con stati di fragilità

Ne da quindi lettura completa all'intera assemblea, si discute di alcune frasi al fine di perfezionarle ed il seguente codice di condotta viene poi approvato all'unanimità del consiglio direttivo e dal neo Safeguarding Officer.

SPAZIO NON UTILIZZABILE

SPAZIO NON UTILIZZABILE



- g) Utilizzare modalità manipolative di bambini, bambine e adolescenti né in termini di "costrizione" psicologica né in termini di sfruttamento del talento né, tantomeno, con interventi dopanti per l'incremento della prestazione sportiva
- h) Usare linguaggi abusivi e/o offensivi, discriminatori
- i) Dare suggerimenti o consigli inappropriati
- j) Comportarsi in maniera inappropriata o sessualmente provocante
- k) Stabilire o intrattenere contatti "continuativi" con bambini, bambine e adolescenti utilizzando strumenti di comunicazione online personali (e-mail, chat, social network, etc.) ad eccezione di gruppi whatsapp, all'interno dei quali siano presenti più adulti a monitorare il reciproco operato
- l) Permettere a persone di minore età con cui si lavora di dormire nella propria casa o nella propria stanza senza sorveglianza e autorizzazione preventiva del proprio diretto responsabile e dei genitori o legali rappresentanti ed in qualunque modo mai nel medesimo letto
- m) Fare per bambini, bambine e adolescenti cose di carattere personale che essi stessi possono fare da soli
- n) Dare denaro o beni o altre utilità ad una persona di minore età al di fuori dei parametri e degli scopi stabiliti dalle attività dell'associazione
- o) Tollerare o partecipare a comportamenti che sono illegali, o abusivi o violenti, discriminatori, inappropriati che mettano a rischio la sicurezza delle persone
- p) Agire in modo da far vergognare, umiliare, sminuire o disprezzare bambini, bambine, adolescenti e adulti o perpetrare qualsiasi altra forma di abuso emotivo
- q) Discriminare, trattare in modo differente o favorire alcune persone, anche di minore età escludendone altre

Cosa fare

Tutti i collaboratori (volontari o retribuiti) ed i dirigenti di Longboard Crew Italia a.s.d. devono impegnarsi a portare avanti attività volte a:

- r) adottare e applicare politiche di tolleranza zero nei confronti della discriminazione e mancanza dei principi di fair play e integrità
- s) esortare le autorità locali, regionali e nazionali a fornire sostegno finanziario alle associazioni e società sportive, in particolare a quelle situate in quartieri svantaggiati, e a promuovere progetti sportivi educativi
- t) garantire la parità di accesso allo sport per tutte e tutti:
 - eliminando le barriere e le discriminazioni nei confronti dei gruppi minoritari, anche per quanto riguarda le sedi e le attrezzature e l'abbigliamento
 - sviluppando politiche di equità di genere e di inclusione che offrano alle donne e ai gruppi di minoranza pari opportunità di partecipazione, compreso lo stesso sostegno finanziario creando spazi sportivi accoglienti e attenti alle differenze
 - creando impianti sportivi accessibili, rimuovendo le barriere architettoniche o installando elementi per le persone con disabilità
 - sostenendo coloro che parlano apertamente dei problemi di discriminazione e incoraggiandoli a denunciare le discriminazioni di cui sono vittime o testimoni

LONGBOARD CREW ITALIA associazione sportiva dilettantistica - longboardcrewitalia@gmail.com - Facebook: Longboard Crew Italia asd
Sede Legale: Via Goffredo Casalis, 35 - C.A.P. 10143 - Torino (Italia) - C.F.: 97799060013 / P.IVA: 11424490016 - IBAN: IT43W020080110309100490224

SPAZIO NON UTILIZZABILE



Con particolare riferimento alle attività che coinvolgono minori, adottino condotte tese a:

- u) valorizzare le capacità e le competenze dei/delle minorenni attraverso metodologie e didattiche partecipative e inclusive
- v) rispettare i peculiari e individuali "tempi di crescita auxologica e psicosociale, di apprendimento e di azione"
- w) assumere comportamenti educativi in cui ogni persona di minore età possa costruire positivamente la propria identità e la propria autostima; possa eccellere e sbagliare sentendosi comunque valorizzata; possa rischiare in sicurezza godendo della vertigine e del piacere del proprio corpo in azione
- x) prevedere modalità organizzative e di progettazione delle attività in cui ogni persona di minore età possa esprimere il proprio parere sulle decisioni di Longboard Crew Italia a.s.d. e si senta ascoltata nel momento in cui si prendono decisioni che la riguardano
- y) comunicare a bambini, bambine e adolescenti che tipo di rapporto si debbono aspettare di avere con le persone che collaborano con Longboard Crew Italia a.s.d. e li incoraggiano a segnalare qualsiasi tipo di preoccupazione
- z) vigilare in merito all'identificazione di situazioni che possano comportare rischi per bambini, bambine, adolescenti e adulti e sappiano gestirle
- aa) organizzare il lavoro e il luogo di lavoro in modo tale da minimizzare i rischi di abuso e discriminazioni sulle persone
- bb) garantire ai minori di essere sempre visibili da altri adulti, per quanto possibile, mentre lavorano con bambini, bambine e adolescenti

SPAZIO NON UTILIZZABILE

4. Discussione ed approvazione documento "Modello organizzativo e di controllo Safeguarding": prende la parola il Presidente che spiega che insieme a Massimino ed al Segretario hanno redatto il documento del quale viene data lettura a tutti i presenti. Fatte le dovute osservazioni e correzioni. Il Modello viene messo ai voti ed approvato all'unanimità del C.D. e riportato qui a seguire per sua ufficializzazione.



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](mailto: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](mailto:safeguarding.officer.lci.asd@gmail.com) ufficiale in tutte le convocazione 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."

SPAZIO NON UTILIZZABILE



- 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/e 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

LONGBOARD CREW ITALIA associazione sportiva dilettantistica - longboardcrewitalia@gmail.com - Facebook: Longboard Crew Italia ASD
Sede Legale: Via Goffredo Casalis, 35 - C.A.P. 10143 - Torino (Italia) - C.F.: 97799060013 - P.IVA: 11424490016 - IBAN: IT43W0200801004000103948264

SPAZIO NON UTILIZZABILE



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:

- 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
- l'accesso alla pratica sportiva anche a persone in situazione di fragilità economica prevedendo, quando possibile, riduzioni nei costi di iscrizione
- 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) all'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](mailto: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](mailto: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:

LONGBOARD CREW ITALIA associazione sportiva dilettantistica - longboardcrewitalia@gmail.com - Facebook: Longboard Crew Italia ASD

SPAZIO NON UTILIZZABILE



- 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:

LONGBOARD CREW ITALIA associazione sportiva dilettantistica - longboardcrewitalia@gmail.com - Facebook: Longboard Crew Italia asd
Sede Legale: Via Goffredo Casali, 35 - C.A.P. 10143 - Torino (Italia) - C.F.: 97799060013 / P.IVA: 11424490016 / IBAN: IT43W0200801004000103948264

SPAZIO NON UTILIZZABILE

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:

LONGBOARD CREW ITALIA associazione sportiva dilettantistica - longboardcrewitalia@gmail.com - Facebook: Longboard Crew Italia asd
 Sede Legale: Via Goffredo Casalis, 35 - C.A.P. 10143 - Torino (Italia) - C.F. 97799060013 / P.IVA 11424490016 - I.S.P. 7402008011 / 8000101348264

SPAZIO NON UTILIZZABILE



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

SPAZIO NON UTILIZZABILE

5. Creazione ed approvazione indirizzo email dedicato: prende la parola il presidente che informa che, come da linee guida UISP Nazionali, sarà necessario creare un indirizzo email dedicato da fornire al Safeguarding Officer. Si offre di crearla al più presto e di darne accesso all'officer. Si discute il nome della mail e si decide per safeguarding.officer.lci.asd@gmail.com. Tutto il CD approva all'unanimità e si passa al punto successivo.
6. Creazione ed approvazione "MODELLO – Verbale di segnalazione" per soc* L.C.I. a.s.d.: prende la parola il Segretario che illustra il modello preparato nei giorni precedenti. Letto e modificato secondo le richieste dei presenti, viene votato ed approvato all'unanimità dal C.D.



Verbale di segnalazione Safeguarding

Dettagli del/della maltrattat*

Nome e cognome maltrattat* _____

Età _____ Data di nascita _____ Nazionalità _____

Sesso _____ Progetto associativo frequentato _____

Lingua parlata _____ Eventuale disabilità o fragilità _____

Se minorenne: genitore/tutore _____

Istruttore/collaboratore di riferimento al momento dell'accaduto _____

Recenti cambiamenti nei comportamenti del/della maltrattat*: _____

Dettagli di chi riferisce il sospetto abuso o maltrattamento

Nome e Cognome _____

Data di nascita _____ Nazionalità _____ Occupazione _____

Indirizzo _____ n° _____ città _____ prov. _____

Contatto telefonico _____ email _____

Relazione con il/la maltrattat* _____

SPAZIO NON UTILIZZABILE



Dettagli del/della sospettat* di abuso o maltrattamento

Nome e Cognome _____
 Data di nascita _____ Nazionalità _____ Occupazione _____
 Indirizzo _____ n° _____, città _____, prov. _____
 Contatto telefonico _____ email _____
 Relazione con il/la maltrattat* _____
 Presunta posizione attuale del sospettato _____

Dettagli del presunto abuso

Cosa _____

Chi _____

Data _____ Ora _____ Luogo _____

Altri dettagli del luogo _____

Attuale sicurezza del/della maltrattat* (includere informazioni se il luogo dove risiede sia sicuro, se corre rischi di qualsiasi tipo, se ha espresso timori da tenere in considerazione, etc.) _____

E' stata richiesta assistenza medica di emergenza per il/la maltrattat*? Si / No

Chi altro è a conoscenza del caso? _____

Agenzia, ente, organizzazione di appartenenza, altro _____

Data, Luogo

Firma del referente abuso/maltrattamento

LONGBOARD CREW ITALIA associazione sportiva dilettantistica - longboardcrewitalia@gmail.com - Facebook: Longboard Crew Italia asd
 Sede legale: Via Goffredo Casalis, 35 - C.A.P. 10143 - Torino (Italia) - C.F.: 97799060013 / P.IVA: 11424490016 / IBAN: IT43W0200801004000103948264

SPAZIO NON UTILIZZABILE

7. Creazione ed approvazione "MODELLO – Accettazione politiche safeguarding collaboratori": prende la parola il Segretario che presenta il modello in oggetto preparato preventivamente. Chiede che venga approvato. Tutto il C.D. approva all'unanimità il seguente modello.



Accettazione politiche safeguarding collaboratori

Il/la sottoscritto/a _____

nato/a a _____ (Prov. _____) il _____ C.F. _____

in qualità di _____

Conferma di aver ricevuto, letto e quindi **ACCETTATO DI SOTTOSCRIVERE** per tutta la durata della collaborazione con Longboard Crew Italia a.s.d. il "Modello organizzativo e di controllo Safeguarding" dell'attività sportiva e il "Codice di condotta safeguarding" a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione, adottate da Longboard Crew Italia a.s.d. il 21/06/2024

DICHIARA, ai sensi del D.P.R. 445/2000

1. di non aver riportato condanne penali, anche non passate in giudicato per reati commessi nei confronti o in danno di minorenni (anche se sia stata concessa amnistia, condono, indulto, perdono giudiziale o per reati caduti in prescrizione);
2. di non essere a conoscenza di eventuali indagini penali a proprio carico per reati commessi nei confronti o in danno di minorenni;
3. di non essere, né di essere stato/a imputato/a o indagato/a, né sottoposto/a a nessuna misura cautelare o di sicurezza per reati commessi nei confronti o in danno di minorenni;
4. di non essere stato/a oggetto di procedimenti disciplinari o squalificato/a dal lavoro a contatto con minorenni o a qualsiasi altra sanzione;

e assume l'obbligo di comunicare tempestivamente eventuali variazioni rispetto alle dichiarazioni effettuate.

Si allega fotocopia del documento di identità del dichiarante in caso non già consegnata precedentemente per altre ragioni (ed ancora valida ad oggi).

Luogo e Data

Firma leggibile

LONGBOARD CREW ITALIA associazione sportiva dilettantistica - longboardcrewitalia@gmail.com - Facebook: Longboard Crew Italia asd
Sede Legale: Via Goffredo Casalis, 35 - C.A.P. 10143 - Torino (Italia) - C.F.: 97799060013 / P.IVA: 11424490016 / IBAN: IT43W0200801004000103948264

Prende poi la parola il Presidente che propone che tutti i collaboratori, quantomeno quelli retribuiti ma, se possibile, anche i volontari, debbano compilare il modello precedente modello. Tutto il Consiglio Direttivo approva. Si passa al punto successivo.

SPAZIO NON UTILIZZABILE

8. Discussione ed approvazione passaggi formali per la diffusione dei contatti del Safeguarding: prende la parola il Presidente che spiega, punto per punto cosa andrà fatto e chi lo dovrà fare.
- Publicazione su sito: creare pagina dedicata da inserire nel menu chiamata Safeguarding policy con tutti i documenti necessari: Cottafava
 - Aggiornare la pagina del sito contatti inserendo anche quelli del Safeguarding officer: Cottafava
 - Publicazione su FB ed IG dei contatti del Safeguarding Officer, del Codice di condotta e del modello organizzativo e di controllo: Cottafava
 - Invio email a tutti gli stakeholder del contatto del Safeguarding Officer: Rasero
 - Invio email a tutt* soc* per condividere il contatto del Safeguarding Officer ed inviare Codice di Condotta e del modello organizzativo: Rasero
 - Modifica email tesseramento per i nuovi tesserati inserendo il link della pagina del sito internet dal quale vedere e scaricare tutti i moduli e codice: Rasero
 - Aggiornamento organigramma da pubblicare sul sito e nel "Chi siamo" dell'associazione: Rasero

Tutto il Consiglio Direttivo concorda con i suddetti passaggi e ringrazia le persone che faranno le suddette azioni, si passa al punto successivo.

9. Varie ed eventuali

Essendo completate le delibere, nessun altro chiede la parola, letto ed approvato il presente verbale, la riunione è tolta alle ore 2:30.

Firme

(Presidente dell'assemblea)



(Segretario dell'assemblea)



Consiglio direttivo

(Il Presidente)



(Il Vicepresidente)



(Il Segretario)



Safeguarding Officer

Per presa visione incarico e sua accettazione



SPAZIO NON UTILIZZABILE