



U.S.D AGIRA



PROCEDURE DI SELEZIONE PIU' SICURE



U.S.D. AGIRA

PROCEDURE DI SELEZIONE PIÙ SICURE

Tutte le attività e gli eventi riservati a giovani calciatori e alle calciatrici nell'ambito del Settore Giovanile e Scolastico FIGC non esisterebbero senza la disponibilità e l'impegno di collaboratori e volontari impegnati in diversi contesti.

Garantire che soltanto soggetti adeguati lavorino nell'ambito della Scuola Calcio e Settore Giovanile della USD Agira è un presupposto fondamentale per creare un ambiente in cui la tutela dei minori sia messa al centro della programmazione e dell'organizzazione affinché i giovani atleti possano partecipare e divertirsi in modo libero e sicuro.

È necessario portare avanti degli iter di selezione finalizzati all'individuazione dei profili giusti per lavorare con i minori. A tal fine è utile considerare che, in alcuni casi, nonostante risulti formalmente idoneo, un soggetto potrebbe comunque non essere adatto a lavorare con i minori a causa della mancanza di alcune caratteristiche fondamentali come il giusto temperamento o la necessaria pazienza.

Risulta, quindi, necessario adottare un insieme di misure per garantire che le selezioni, sia del personale retribuito che dei volontari, siano sicure, al fine di trasmettere un messaggio importante sull'impegno per la tutela dei minori. Tale fase di screening dei soggetti, quali allenatori, dirigenti responsabili delle varie categorie della Scuola Calcio e del Settore Giovanile della Usd Agira, permette di valutare se siano adatti a lavorare con i bambini e i ragazzi, risultando molto importante l'individuazione di coloro che potrebbero essere indicati come soggetti potenzialmente pericolosi.

Lo scopo di una procedura che tenga conto di questi aspetti è quello di adottare misure che, insieme, mirino a ridurre la possibilità di selezionare la persona sbagliata o meno indicata.

L'introduzione di procedure di selezione più sicure è imprescindibile ed è richiesta a tutti coloro che sono coinvolti nell'organizzazione e nella realizzazione delle attività e che non si tratta di un provvedimento *ad personam*.

La procedura di selezione verrà effettuata tramite colloquio e valutazione di parametri sotto indicati al fine di acquisire quanto necessario ad effettuare una scelta consapevole.

PROFILO RICERCATO

Decidere quali abilità, conoscenze e competenze sono necessarie per lavorare in sicurezza con i minori. Queste dipendono prima di tutto da ruolo e poi dal tipo di attività/evento/competizione nel quale è previsto l'impiego tenendo conto anche del tipo di realtà nella quale si andrà ad operare.

Non verranno presi in considerazione candidature di soggetti colpiti da sanzioni disciplinari in ambito sportivo per condotte che risultano in contrasto con i valori e le previsioni della policy e dei Codici di Condotta.



U.S.D. AGIRA

INFORMATIVA	Illustrare e fare subito chiarezza sull'impegno della USD Agira nell'ambito della tutela dei minori e su tutti i documenti e gli strumenti che vengono adoperati, quali la Policy e di tutti gli impegni e responsabilità da assumere con l'accettazione del Codice di Condotta.
DOMANDE COLLOQUIO	Includere almeno una domanda che riguardi la tutela dei minori (V. allegato)
AUTODICHIARAZIONE	Richiesta a tutti i candidati di fornire un'autodichiarazione del casellario giudiziario e carichi pendenti così come una dichiarazione circa il possesso di alcuni requisiti necessari per il rispetto di tutte le previsioni nell'ambito della tutela dei minori. (V. allegato)
REFERENZE	Acquisizione, dove possibile, di referenze e informazioni circa il candidato da parte di altre Società nelle quali è stato impiegato in mansioni che prevedano attività con minori.
VERIFICA DELLA DOCUMENTAZIONE	Tutta la documentazione fornita in fase di selezione (compresi documenti di identità, qualifiche, titoli) verrà verificata nella sua veridicità e attendibilità per scongiurare le false attestazioni.



U.S.D. AGIRA

POLICE CHECK	In caso di situazioni dubbie o in contesti che richiedono maggior scrupolo nella verifica di alcuni requisiti, la Usd Agira potrà richiedere il certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti in particolar modo per quei soggetti che ricoprono particolari incarichi di responsabilità e in particolare i delegati alla tutela dei minori.
CODICI DI CONDOTTA	Tutti i collaboratori e membri dello staff dovranno prendere visione e sottoscrivere il Codice di condotta.
AMMISSIONE E FORMAZIONE	Tutti i soggetti selezionati verranno formati sul tema della tutela dei minori attraverso la piattaforma figc-tutelaminori.it e sui documenti e le procedure interne. Inoltre, verranno predisposte riunioni ad hoc rispetto al contesto e al tipo di attività
PERIODO DI PROVA	I soggetti selezionati, quali allenatori, dirigenti accompagnatori e gli altri membri coinvolti, al fine di valutarne le capacità, l'affidabilità e verificarne i comportamenti con i minori del ruolo ricoperto saranno soggetti ad un periodo di prova non inferiore ad un mese .



U.S.D. AGIRA

Domande sulla tutela dei minori - Colloquio

Per garantire un processo di selezione più sicuro, in fase di colloquio, verranno poste al candidato le seguenti domande sulla tutela dei minori:

- Se ha mai lavorato per un'associazione sportiva dilettantistica che aveva un codice di condotta sulla tutela dei minori?
- Se sì, in che modo questo ha influito l'approccio alle attività?
- Se può fornire alcuni esempi di comportamenti non sicuri o inaccettabili nei rapporti tra un adulto e un minore nell'ambito delle attività del Settore Giovanile e Scolastico.
- Cosa significa tutela dei minori e perché è importante promuoverla nel mondo del calcio?
- Durante le attività sarà spesso a contatto con bambini e ragazzi. Come si senti a riguardo? Ci sono delle fasce di età con cui si senta più o meno a suo agio?
- Ha preso parte a delle attività, come collaboratore, allenatore o volontario, in un ruolo simile a quello per il quale si è candidato per il quale fosse previsto un contatto diretto con minori? Cosa le è piaciuto? Quali aspetti ritiene siano maggiormente complessi?

REFERENZE

A seguito del colloquio, potrebbe essere necessario acquisire delle referenze da parte di altre società o enti in cui abbia prestato la propria attività, spiegando il motivo della richiesta, al fine di completare il profilo del candidato.

Domande da porre:

- Conosci qualche motivo per cui dovremmo attenzionare questo candidato circa i suoi comportamenti e atteggiamenti nei confronti di minori?
- Come descriveresti il profilo del candidato?
- Nel tempo in cui hai conosciuto il candidato, c'è qualcosa che ti ha portato a pensare che non fosse idoneo al lavoro con minori?
- Saresti felice di avere di nuovo il candidato tra i collaboratori della tua organizzazione? Perché?
- Quali abilità particolari ha mostrato il candidato nel rapporto con i minori?