



A.S.D. BANCHETTE-COLLERETTO GP

## 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 dei Coordinamenti SGS e delle Società affiliate 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. Adottare un insieme di misure per garantire che le selezioni, sia del personale retribuito che dei volontari, siano sicure, trasmette un messaggio importante sull'impegno per la tutela dei minori. Ancora, in una fase di screening dei soggetti che potrebbero non essere adatti a lavorare con i bambini e i ragazzi, risulta molto importante segnalare coloro che potrebbero essere stati individuati 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 a volte può causare ansia nei candidati e alcune delle persone coinvolte potrebbero sentirsi offese dal fatto che l'organizzazione o la società voglia effettuare dei controlli specifici. È necessario spiegare che questa procedura 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 tabella riportata di seguito contiene alcune indicazioni e idee su come strutturare una procedura di selezione più sicura. In alcuni casi potrebbe risultare poco agevole reperire alcuni documenti o informazioni. È comunque importante fare tutto il possibile per acquisire quanto necessario ad effettuare una scelta consapevole.

## **AMBITI DI PROCEDURA DI SELEZIONE PIÙ SICURA:**

- 1) **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 (Ad esempio: un allenatore avrà più contatti con i minori e dovrà quindi avere delle qualità specifiche rispetto ad un responsabile dell'area amministrativa). Nella definizione di questi aspetti è necessario tener conto anche del tipo di realtà nella quale si andrà ad operare.
- 2) **INFORMATIVA:** illustrare e fare subito chiarezza sull'impegno dell'Organizzazione/Società nell'ambito della tutela dei minori e su tutti i documenti e gli strumenti che vengono adoperati (ad esempio la Policy) e di tutti gli impegni e responsabilità da assumere (Es. firma del Codice di Condotta)
- 3) **DOMANDE COLLOQUIO:** includere almeno una domanda che riguardi la tutela dei minori (V. allegato)
- 4) **AUTODICHIARAZIONE:** richiedere a tutti i candidati di fornire un'autodichiarazione del casellario giudiziario/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)
- 5) **REFERENZE:** acquisire, dove possibile, delle referenze o comunque delle indicazioni/informazioni circa il candidato da parte di altre Società/realtà nelle quali è stato impiegato in mansioni che prevedevano delle attività con minori. Nonostante questa verifica non sia sempre possibile può risultare molto utile acquisire, anche in modo informale, maggiori informazioni sul profilo che potrebbe essere selezionato.
- 6) **VERIFICA DELLA DOCUMENTAZIONE:** tutta la documentazione fornita in fase di selezione (compresi documenti di identità, qualifiche, titoli) dovrebbe essere verificata nella sua veridicità e attendibilità per scongiurare le false attestazioni. **IMPORTANTE:** In questa fase è utile verificare che non ci siano state sanzioni disciplinari in ambito sportivo per condotte che risultano in contrasto con i valori e le previsioni della policy e dei Codici di Condotta.
- 7) **POLICE CHECK:** la richiesta del certificato e della visura delle iscrizioni del casellario giudiziario e dei carichi pendenti (non in autodichiarazione) è a discrezione dell'organizzazione/Società e può essere particolarmente indicata in caso di situazioni dubbie o in contesti che richiedono maggior scrupolo nella verifica di alcuni requisiti. I soggetti che ricoprono particolari incarichi di responsabilità e in particolare i delegati alla tutela dei minori, dovrebbero sempre fornire questo ulteriore documento.

- 8) **CODICI DI CONDOTTA:** tutti i collaboratori/membri dello staff devono prendere visione e sottoscrivere il Codice di condotta
- 9) **AMMISSIONE E FORMAZIONE:** tutti i soggetti selezionati devono essere formati sul tema della tutela dei minori e sui documenti e le procedure interne. I corsi disponibili sulla piattaforma figc-tutelaminori.it costituiscono in tal senso un'ottima base di partenza che deve però essere corredata da brief e riunioni ad hoc rispetto al contesto e al tipo di attività
- 10) **PERIODO DI PROVA:** Costituisce un'ulteriore garanzia circa la validità e l'affidabilità del soggetto selezionato e può essere utile per testarne le capacità e verificarne i comportamenti con i minori.

### **ALLEGATO 1 Domande sulla tutela dei minori - Colloquio**

Per garantire un processo di selezione più sicuro, in fase di colloquio, deve essere posta al candidato almeno una domanda sulla tutela dei minori. Di seguito sono elencati alcuni esempi di domande specifiche sul tema. È importante ricordare che il candidato potrebbe non avere familiarità con l'argomento e potrebbe quindi incontrare delle difficoltà a rispondere alla domanda in modo spontaneo e pertinente. È comunque possibile valutarne atteggiamento e sensibilità.

- Hai mai lavorato per un'organizzazione che aveva un codice di condotta (in generale o sulla tutela dei minori)? Se sì, in che modo questo ha influito sul tuo approccio alle attività?
- Puoi fornirmi alcuni esempi di comportamenti non sicuri o inaccettabili nei rapporti tra un adulto e un minore nell'ambito delle attività SGS?
- Cosa significa per te tutela dei minori e perché è importante promuoverla nel mondo del calcio?
- Durante le attività sarai spesso a contatto con bambini e ragazzi. Come ti senti a riguardo? Ci sono delle fasce di età con cui ti senti più o meno a tuo agio?
- Hai preso parte a delle attività, come collaboratore o volontario, in un ruolo simile a quello per il quale ti sei candidato per il quale fosse previsto un contatto diretto con minori? Cosa ti è piaciuto? Quali aspetti ritieni siano maggiormente complessi?



**Fare domande di follow up sul perché un candidato ha espresso una forte preferenza, aiuta a comprendere se ci sono dei potenziali rischi**

## **REFERENZE**

Di seguito alcuni esempi di domande da porre per l'acquisizione di referenze. In alcuni casi potrebbe essere difficile porre domande dirette e ottenere risposte altrettanto dirette e veritiere. Occorre quindi prestare attenzione al modo in cui la risposta viene formulata (ad es. esitazione, riluttanza a rispondere). È importante spiegare il motivo della richiesta di referenze e modulare l'approccio a seconda del contesto, del soggetto, delle relazioni già in essere, ecc.

Domande suggerite:

- Conosci qualche motivo per cui dovremmo attenzionare questo candidato circa i suoi comportamenti/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?

## **ALLEGATO 2:**

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DEL CERTIFICATO DEL CASELLARIOGIUDIZIALE E DEI CARICHI PENDENTI (vedi apposito modulo da far firmare)