



A.S.D. REAL MEDA C.F.



**SCUOLA
CALCIO ELITE**
SETTORE GIOVANILE E SCOLASTICO

ASD REAL MEDA CALCIO FEMMINILE POLICY PER LA TUTELA DEI MINORI

ITER DI SELEZIONE OPERATORI SPORTIVI

Scopo della società asd MEDA CF è creare un ambiente in cui la tutela dei minori è messa al centro della programmazione e dell'organizzazione cosicché le giovani atlete possano partecipare e divertirsi in tutta sicurezza e in libertà; ciò è e sarà possibile grazie alla collaborazione con operatori adeguatamente selezionati e formati che abbiano profili idonei per lavorare con i minori. L'iter di selezione applicato sia al personale retribuito che ai volontari è indice dell'importanza che il tema "tutela dei minori" ha per la società .

L'iter di selezione ci permette di creare un metodo che riduce la possibilità di selezionare la persona sbagliata o meno indicata. Il primo approccio con i candidati per i vari ruoli permette di fare una sorta di "mappa" di coloro che potrebbero non essere adatti a lavorare con minori o addirittura risultare potenzialmente pericolosi da condividere con le altre società.

Queste procedure di selezione potrebbero essere vissute dal candidato come una sorta di "tribunale d'inquisizione" ma sono un segno tangibile di attenzione e serietà della società sia nei confronti degli utenti ma anche del personale che la costituisce. Importante è adoperarsi per acquisire quanto necessario ad effettuare una scelta consapevole.

PROCEDURA

● PROFILO RICERCATO

Decidere quali abilità, conoscenze e competenze sono necessarie per lavorare in sicurezza con i minori.

Queste dipendono:

- Ruolo
- Attività svolta
- Realtà nella quale si andrà ad operare.

● INFORMATIVA

Illustrare e fare subito chiarezza sull'impegno della Società nell'ambito della tutela dei minori e su tutti i documenti e gli strumenti che vengono adoperati (firma della Policy asd REAL MEDA CF) e di tutti gli impegni e responsabilità da assumere (firma del Codice di Condotta asd REAL MEDA CF).

● DOMANDE DEL COLLOQUIO

In fase di colloquio verrà posta al candidato almeno una domanda sulla tutela dei minori, come ben chiarito dai documenti in materia redatti dalla Federazione Italiana Giuoco Calcio:

- Hai mai lavorato per una società 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 bambine e ragazze. 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?

Nel caso di candidati che non hanno familiarità con l'argomento e di conseguenza in difficoltà a rispondere alle domande sarà importante osservare l'atteggiamento e la sensibilità dimostrata verso l'argomento.

Il corpo parla molto di più delle nostre parole: il totale della comunicazione viene espresso non solamente attraverso il linguaggio parlato ma anche attraverso altri elementi.

- **AUTO-DICHIARAZIONE**

Richiedere a tutti i candidati di fornire un'auto-dichiarazione (modello allegato) del casellario giudiziario/carichi pendenti.

- **REFERENZE**

Acquisire, sia in maniera formale che informale, delle referenze o comunque delle informazioni circa il candidato da parte di altre Società nelle quali ha svolto ruoli che prevedevano delle attività con minori.

- **VERIFICA DELLA DOCUMENTAZIONE**

La documentazione presentata nell'iter di selezione (documenti di identità, qualifiche, titoli) viene verificata per scongiurare le false attestazioni.

IMPORTANTE: verificare che non ci siano state sanzioni disciplinari in ambito sportivo per condotte che risultano in contrasto con i valori e le indicazioni della policy e dei Codici di Condotta.

- **“SCRUPOLO GIUDIZIARIO”**

Qualora ci si trovasse di fronte a situazioni dubbie o in contesti che richiedono maggior scrupolo nella verifica di alcuni requisiti come nel caso di soggetti che ricoprono incarichi di responsabilità quali i delegati alla tutela dei minori questi ultimi dovrebbero sempre fornire certificato e visura delle iscrizioni del casellario giudiziario e dei carichi pendenti ma non in auto-dichiarazione.

- **CODICI DI CONDOTTA**

Tutti i collaboratori e membri dello staff devono prendere visione e sottoscrivere il Codice di condotta

- **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.

- **PERIODO DI PROVA**

È un'ulteriore garanzia circa l'affidabilità del soggetto selezionato e sarà un utile banco di prova per valutare comportamenti ed interazioni con i minori. Alla fine di questo periodo la società verificherà l'idoneità del candidato basandosi sulla relazione del Delegato alla tutela dei minori e dei suoi collaboratori sul campo.