

PROCEDURA DI SELEZIONE DEI COLLABORATORI DI A.S.TICINIA

A.S. TICINIA adotta la presente procedura allo scopo individuare e selezionare i profili più idonei da inserire nel proprio organico per lo svolgimento delle attività a contatto con i minori.

INFORMATIVA

ogni candidato deve essere reso edotto da subito circa l'impegno della società nell'ambito della tutela dei minori ed avvertito che sarà pertanto tenuto a sottoscrivere ed a rispettare la policy ed il codice di condotta di A.S. Ticinia.

DOMANDE COLLOQUIO

ad ogni candidato devono essere poste anche domande tese a saggiarne la sensibilità in materia di tutela dei minori (di seguito a mero titolo esemplificativo alcuni quesito tipo):

- Hai mai lavorato per un'organizzazione che aveva un codice di condotta (in generale o sulla tutela dei minori)? In caso affermativo 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 svolte nell'ambito di una società sportiva?
- Cosa significa per te tutela dei minori e perché è importante promuoverla nel mondo del calcio?
- Quali sono le fasce di età per le quali hai maturato una maggiore esperienza di lavoro a contatto con i minori o per le quali hai maggiore preparazione, capacità relazionale, attitudine, familiarità, predilezione?
- Quali sono gli aspetti che ritieni più facilmente gestibili e quelli invece più complicati nell'attività da svolgere a contatto con i minori?

VERIFICHE E A AUTODICHIARAZIONE

per ciascun candidato procedere alla richiesta del certificato del casellario giudiziario e carichi pendenti ed acquisire referenze o comunque indicazioni/informazioni circa le esperienze da parte di altre società nelle quali è stato impiegato in mansioni che prevedevano delle attività con minori (di seguito a titolo esemplificativo alcuni quesiti da porre alle società contattate)

- Nel tempo in cui hai conosciuto il candidato, vi è stato qualche episodio o comportamento del candidato che vi ha portato a pensare che non fosse idoneo al lavoro con minori?
- Sareste propensi ad avere di nuovo il candidato tra i vostri collaboratori?
- Ha evidenziato abilità particolari nel rapporto con i minori?

VERIFICA DELLA DOCUMENTAZIONE

Tutta la documentazione fornita in fase di selezione (ad es: qualifiche, titoli) deve essere verificata nella sua veridicità e attendibilità; verificare inoltre che in relazione al candidato non risultino sanzioni disciplinari in ambito sportivo per condotte illecite o inopportune con i minori e che in ogni caso risultino in contrasto con i valori e le previsioni della policy e dei Codici di Condotta.

FORMAZIONE

Tutti i soggetti selezionati devono essere formati sul tema della tutela dei minori e sui documenti e le procedure interne e seguire i corsi disponibili sulla piattaforma figc-tutelaminori.it.

PERIODO DI PROVA

Stabilire laddove residuino dubbi sulla idoneità del candidato una data entro la quale sia possibile recedere dal rapporto di collaborazione; prevedere in ogni caso la risoluzione del contratto laddove risultino accertati comportamenti e condotte non conformi alla policy ed ai codici di condotta.