

A stylized vertical representation of the Italian flag, consisting of three vertical stripes of green, white, and red, rendered with a brushstroke effect. The background is a textured, light grey.

Kappa Kosmos
Rovereto

PROCEDURE DI SELEZIONE

PIU' SICURE

PROCEDURE DI SELEZIONE PIU' SICURE

La selezione di collaboratori e volontari che lavorano con i minori è un processo cruciale per garantire un ambiente **sicuro e protetto** in cui i giovani atleti possano crescere e divertirsi. **A.P.D. KOSMOS ROVERETO** si impegna a adottare procedure di selezione rigorose, finalizzate a individuare i profili più adatti e a ridurre al minimo i rischi associati alla presenza di persone non idonee.

Obiettivi delle Procedure di Selezione

1. **Individuare profili adatti:** garantire che solo persone con le giuste competenze, esperienze e caratteristiche personali (come pazienza, empatia e temperamento) lavorino con i minori.
2. **Prevenire rischi:** identificare e escludere soggetti potenzialmente pericolosi o non idonei a lavorare con bambini e ragazzi.
3. **Trasmettere un messaggio chiaro:** dimostrare l'impegno dell'organizzazione nella tutela dei minori, anche attraverso controlli rigorosi e trasparenti.

Fasi della Procedura di Selezione

1. Definizione del Profilo Ricercato

- Stabilire le **abilità, conoscenze e competenze** necessarie per il ruolo, tenendo conto del tipo di attività e del livello di contatto con i minori.
- Ad esempio, un tecnico avrà bisogno di competenze specifiche rispetto a un responsabile amministrativo.

2. Informativa Chiara

- Illustrare fin da subito l'impegno dell'organizzazione nella **tutela dei minori**, presentando i documenti e gli strumenti adottati (es. Policy, Codice di Condotta).
- Chiarire che i controlli sono una prassi standard e non un provvedimento ad personam.

3. Colloquio con Domande Specifiche

- Includere almeno una domanda sulla tutela dei minori per valutare la sensibilità e l'approccio del candidato.
- Esempi di domande:
 - "Hai mai lavorato con un codice di condotta? Come ha influenzato il tuo approccio?"
 - "Cosa significa per te tutela dei minori?"
 - "Come ti senti a lavorare con bambini e ragazzi?"

4. Autodichiarazione e Verifica Documentale

- Richiedere un'**autodichiarazione** del casellario giudiziario e dei carichi pendenti.
- Verificare l'autenticità di tutti i documenti forniti (es. titoli di studio, qualifiche).

- Controllare eventuali sanzioni disciplinari in ambito sportivo per condotte contrarie ai valori dell'organizzazione.

5. Raccolta di Referenze

- Acquisire referenze da precedenti esperienze lavorative, in particolare quelle che prevedevano contatti con minori.

- *Esempi di domande per le referenze:*

- “Conosci motivi per cui dovremmo attenzionare questo candidato?”

- “Come descriveresti il suo approccio con i minori? “

6. Police Check (Facoltativo)

- Richiedere, se necessario, un **certificato del casellario giudiziario** e una visura dei carichi pendenti, soprattutto per ruoli di particolare responsabilità.

7. Sottoscrizione del Codice di Condotta

- Tutti i candidati selezionati devono **prendere visione e sottoscrivere** il Codice di Condotta, impegnandosi a rispettarne i principi.

8. Formazione e Periodo di Prova

- Fornire una **formazione specifica** sulla tutela dei minori e sulle procedure interne.

- Introdurre un **periodo di prova** per valutare il comportamento e l'affidabilità del candidato in contesti reali.

Allegato 1: Domande per il Colloquio

Ecco alcuni esempi di domande da porre durante il colloquio:

- “Puoi fornire esempi di comportamenti inaccettabili tra adulti e minori? “

- “Quali sono, secondo te, le sfide principali nel lavorare con i minori? “

- “Come gestiresti una situazione in cui un minore si sente a disagio?”

Allegato 2: Domande per le Referenze

Esempi di domande da porre ai referenti:

- “C'è qualcosa che ti ha fatto dubitare dell'idoneità del candidato a lavorare con i minori?”

- “Saresti disposto a riassumere il candidato nel tuo team? Perché?”

Conclusione

Queste procedure di selezione rappresentano un **impegno concreto** per garantire che solo persone **idonee e affidabili** lavorino con i minori. La trasparenza e la rigorosità del processo sono fondamentali per creare un ambiente sportivo sicuro, **rispettoso e inclusivo**, in cui i giovani atleti possano crescere e divertirsi in totale serenità.

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DEL CERTIFICATO DEL CASELLARIOGIUDIZIALE E DEI CARICHI PENDENTI.

Il sottoscritto
nato a il
residente nel Comune di Provincia
Stato Via/Piazza
Codice Fiscale

consapevole del fatto che, in caso di mendace dichiarazione verranno applicate nei suoi riguardi, ai sensi dell'articolo 76 del DPR n. 445 del 28.12.2000, le sanzioni previste dal codice penale e dalle leggi speciali in materia di falsità negli atti, oltre alle conseguenze amministrative previste per le procedure relative agli appalti di servizi,

d i c h i a r a

che dal certificato generale del casellario giudiziale della Procura della Repubblica presso il Tribunale di _____ risulta a proprio carico:

- NULLA
- oppure:

che dal certificato dei carichi pendenti presso la Procura della Repubblica presso il Tribunale di _____ risulta a proprio carico:

- NULLA
- oppure:

Inoltre:

- a) che non è mai stata pronunciata, nei confronti del sottoscritto, sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero di sentenze di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'art. 444 del codice di procedura penale per qualsiasi reato che incida sulla affidabilità morale e professionale;
- b) che nei confronti del sottoscritto non è pendente procedimento per l'applicazione di una delle misure di prevenzione di cui all'art. 3 della Legge 27.12.1956, n. 1423;

Il dichiarante

Allegati: copia di un documento d'identità, in corso di validità.