

Seminario
CAF 2025



LA GESTIONE DELLA SQUADRA ARBITRALE

A cura di Franca Dapiran

Gruppo

Un gruppo è un insieme di persone che coordinano i loro sforzi, mentre una squadra è un gruppo di persone che condividono un obiettivo comune. Al fine di migliorare i rapporti di lavoro è importante comprendere le differenze tra i due concetti, per incoraggiare delle dinamiche lavorative più sane.

In un gruppo di lavoro, i membri sono indipendenti e la loro responsabilità è solo individuale. In una squadra, invece, i membri condividono una responsabilità congiunta.

Queste dinamiche incidono sulle modalità di gestione delle attività e sulla collaborazione in generale.

Squadra

La squadra è il luogo in cui ogni individuo mette a disposizione i propri punti di forza per un superiore interesse comune e allo stesso tempo scopre, condivide e accetta l'idea che sarà il lavoro collettivo a realizzare anche i propri sogni individuali.

Una squadra è un insieme di persone che collaborano per raggiungere uno scopo o un obiettivo condiviso.

Ciascuna squadra è la somma delle sue parti: i membri della squadra fanno affidamento l'uno sull'altro per ottenere un risultato, condividono una responsabilità congiunta e collaborano per la risoluzione dei problemi.

Con spirito di squadra si intende la capacità di lavorare insieme e di collaborare gli uni con gli altri perché si riconosce di avere con gli altri sia unità di intenti che un istintivo senso di appartenenza.

Squadra

- Obiettivi condivisi
- Responsabilità individuale e reciproca
- Risultato positivo o negativo collettivo



Gruppo

- Obiettivi individuali
- Responsabilità individuale
- Risultato positivo o negativo individuale

TORNEO

Arbitro
Principale (CA)

(1 o più Vice)

Arbitri
collaboratori

La squadra è formata da almeno 2 persone:

l'Arbitro principale + il collaboratore

o da più collaboratori

oppure da

Arbitro principale + Capi settore(vice) + Arbitri collaboratori

Tutti con un'unica finalità:

**fare in modo che il torneo proceda senza intoppi
nel rispetto delle regole.**

Ognuno dando il proprio contributo in base al ruolo ricoperto.

E' come un castello di carte: basta niente a farlo passare da



a



Basta che un elemento della squadra sia in ritardo, si assenti (anche solo mentalmente), non sia collaborativo per far sorgere problemi.

La responsabilità della gestione della squadra ricade sull'Arbitro principale.

Come impostare questa gestione?

Parecchi tra i presenti hanno avuto esperienze soprattutto come collaboratori e qualcuno/a come AP magari di tornei molto numerosi tra cui i TSS/GSS o i CIG in cui erano presenti tutti e tre i livelli di operatività (AP – Deputy – Collaboratori).

La mia esperienza nazionale

GSS (edizioni degli anni '96-97-98)

Arbitro principale (responsabile dell'intero torneo con le fasce scolastiche affidate a vari arbitri)

CIS Raggruppamenti AP 2018-2019

CIG Biella 1991

CIS u16 Rivoli 2015 AP

Tornei con oltre 200 giocatori

(Bratto, Catania, Cesenatico, Mendrisio, Milano, San Marino, St. Vincent, Verona,.....)

e internazionale:

Olimpiadi a Manila 1992
European Club Cup 2005
World Seniores 2006
Olimpiadi a Torino 2006
Sport della mente 2008
European individual Ch
WCYC a Durban 2014
World Team Cup – 2015
Wu20 2022
WCYC Montesilvano 2023

Sector Arbiter (SA)
St Vincent SA
CA (2001-2002-2003-2005 DA)
DA Sezione femminile
Pechino DA Sezione femminile
2010 Rieka (2000 e 2005 S. Vincent)
DA Sezione femminile 8-10-12-14-16-18
Kanthy Mansisk DA Sezione femminile
Cala Gonone CA
SA

La squadra degli arbitri viene definita da un organismo preposto (in Italia dalla CAF) per cui in genere i primi passi dell'AP sono:

- Visitare la sede di gioco indicando i luoghi nevralgici (toilette, centro antidoping,....)
- Informare la squadra arbitrale delle facilitazioni esistenti (ristoro per i partecipanti, area fumatori,)
- Comunicare alla squadra arbitrale dove reperire materiale di scorta/ausiliario
- Organizzare una riunione plenaria per le informazioni di rito

E inoltre

conoscere i vari membri prima dell'inizio del torneo

- organizzare una riunione in cui avviene una breve presentazione individuale

definire le «sotto-squadre» (i settori)

- in base ai criteri ritenuti attinenti (titolo, esperienze, attitudini, lingue parlate.....)

definire i compiti specifici dei vari ruoli

- (vice, capo settore, arbitro di sala, arbitro di sostegno,.....)

lasciare facoltà ai responsabili dei settori di ri-organizzare l'operatività

- in base alle esigenze che dovessero sorgere e averne comunicazione e riscontro

permettere alle «sotto-squadre» di socializzare

- a volte non si conosce neppure il nome dei colleghi

Durante il torneo devono essere fatte delle verifiche su come procedono le attività: questo è molto importante sia fatto subito alla fine del primo turno.

Rilevare dei problemi organizzativi e tecnici all'inizio permette di «correggere il tiro».

I responsabili di settore raccoglieranno dagli arbitri a loro affidati difficoltà e punti deboli per poterli riportare all'AP.

In base al numero degli arbitri si potrà prevedere o una riunione plenaria con tutti o una ristretta (AP e capi settore).

Se la problematica fosse interna ad un singolo settore, verrà gestita dapprima dal capo settore e successivamente alla presenza dell'AP.

C'è critica e critica

Potrebbe capitare di avere critiche presentate come costruttive, ma che in realtà sono solo velati commenti negativi. In questo caso, si parla di critica distruttiva.

A differenza della critica costruttiva, che mira ad aiutare a crescere e diventare un arbitro, un collega migliore, la critica distruttiva è:

- intesa come attacco personale
- pensata per danneggiare l'autostima di qualcuno
- pubblica
- generica o di scarsa utilità
- ipercritica o inutilmente pedante

È importante ricordare che la critica costruttiva non è una critica negativa, né dovrebbe essere interpretata come tale. Anche se le critiche costruttive non saranno sempre positive, dovrebbero cercare di aiutare a migliorare, non a demotivare.

Qui entra in gioco anche una certa dose di psicologia. Sentirsi dire «non sai gestire», «sei distratto», «ti assenti spesso», specie se in pubblico ossia davanti agli altri arbitri, può produrre non solo disistima delle proprie capacità, ma anche un certo rancore verso chi lo dice.

Un approccio meno diretto - e in sede privata - potrebbe avere ripercussioni positive (si è accorto che ero in ansia, difficoltà, stavo poco bene, ero preoccupato.....) e rendere più disponibili al dialogo.

In ogni caso, di fronte a critiche distruttive, non bisogna aver paura di respingerle o a chiedere aiuto a colleghi con maggior responsabilità. A seconda della situazione, o il capo settore o l'AP potranno gestire il problema.

MAI portare fuori dall'ambito di accadimento lamentele o quant'altro prima di aver affrontato il problema con gli arbitri preposti (della serie: "I panni sporchi si lavano in casa").

Rilevati i problemi della prima giornata (e per l'AP dovrebbe essere solo una conferma di quanto ha già riscontrato) si procederà a:

- trovare soluzioni **fattibili** per i turni successivi.
- dettagliare i comportamenti da tenere (e ribadire quelli che non sono stati rispettati)
- dare indicazioni sulla risoluzione dei casi che si dovessero presentare
- ringraziare sempre tutti per la disponibilità che ha permesso di affrontare compattamente la giornata lavorativa

Nei giorni successivi il rapporto con i vari membri dovrebbe diventare più diretto e meno formale, sempre nel rispetto dei ruoli, e senza mai diventare inquisitorio o cazzante.

Se la disponibilità parte dall'alto, sarà più facile anche per gli arbitri collaboratori mostrarsi disponibili.

In ogni caso è bene che, finite tutte le partite che gli sono state affidate, un arbitro non si allontani indisturbato, ma chieda se è necessaria la sua presenza: ci potrebbe essere un collega che ha molte partite ancora attive e che ha necessità di allontanarsi.

In ogni caso non deve MAI rimanere un solo arbitro con una sola partita, deve essere sempre disponibile una sostituzione.

Per concludere:

- l'AP è responsabile della gestione della squadra
- i collaboratori (lo dice il nome) collaborano tra tutti loro
- le questioni che sorgono vanno affrontate all'interno della squadra
 - a tu per tu in prima battuta
 - all'interno del settore successivamente
- le manchevolezze o i difetti da correggere vanno fatti notare con gentilezza e serenità e non con sprezzo o arroganza

**La gestione di una squadra è tutta una questione
di dettagli
e basta poco per fare la differenza**