

PROCEDURE PIÙ SICURE

DI SELEZIONE DEGLI OPERATORI SPORTIVI A TUTELA DEI MINORI

PREMESSA.

Tutte le attività e gli eventi riservati a giovani calciatori ed alle calciatrici nell'ambito del calcio giovanile non esisterebbero senza la disponibilità e l'impegno di collaboratori e volontari impegnati in diversi contesti.

Garantire che soltanto soggetti adeguati lavorino nell'ambito 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 ed 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.

ITER DI SELEZIONE DEGLI OPERATORI SPORTIVI.

Le Società si impegnano a garantire che il processo di selezione degli operatori sportivi sia volto ad assicurare che i candidati siano idonei ad operare nell'ambito delle attività giovanili ed a contatto con i tesserati minori.

La procedura di selezione prevede verifiche relative all'idoneità dell'operatore sportivo da effettuarsi prima e dopo l'inserimento.

La selezione avviene sulla base di parametri obiettivi di etica, qualità e capacità tali da permettere alle Società di impostare un rapporto fiduciario con l'operatore.

Nel momento in cui si instaura un rapporto tra la Società ed un operatore sportivo, a prescindere dalla forma (collaborazione, volontariato), quest'ultimo deve presentare alla società sportiva di appartenenza, entro l'inizio della stagione sportiva e comunque al momento del tesseramento e/o dell'assunzione dell'incarico e/o alla modifica dello *status*, una dichiarazione che autocertifichi l'assenza di carichi pendenti e di condanne penali e sportive, ovvero di non essere a conoscenza di essere sottoposto a procedimenti penali, in conformità con la normativa federale vigente.

Il modello dell'autocertificazione di cui sopra è disponibile sul sito ufficiale della FSGC.

Le società devono depositare presso la FSGC, all'inizio di ogni stagione sportiva, e comunque al momento del tesseramento e/o del conferimento dell'incarico agli istruttori ed ai collaboratori, una dichiarazione con la quale attestano di aver acquisito agli atti le suddette autodichiarazioni da parte dei rispettivi istruttori e collaboratori, in conformità con la normativa federale vigente.

La procedura di selezione prevede l'acquisizione di ulteriore documentazione relativa all'operatore, specificatamente del Curriculum Vitae e dell'autocertificazione in merito all'assenza di qualsivoglia circostanza passata o presente incompatibile con le disposizioni del Regolamento di *Safeguarding* FSGC.

L'operatore non deve essere impegnato nelle attività prima che vengano portate a termine tutte le verifiche necessarie ed acquisita tutta la documentazione sopra indicata.

Le Società devono archiviare e conservare tutta la documentazione relativa al procedimento di selezione dell'operatore ed alle verifiche fatte in costanza di rapporto nel rispetto della normativa vigente in tema di tutela dei dati personali.

La tabella di seguito riportata contiene alcune indicazioni ed idee su come strutturare una procedura di selezione più sicura.

PROCEDURA PIÙ SICURA DI SELEZIONE	
PROFILO RICERCATO	Decidere quali abilità, conoscenze e competenze sono necessarie per lavorare in sicurezza con i minori. Queste dipendono, prima di tutto, dal 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.
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 (ad esempio il Regolamento <i>Safeguarding</i> FSGC ed il codice di condotta) e di tutti gli impegni e responsabilità da assumere (Es. accettazione del codice di condotta di cui all'art. 5 del Regolamento <i>Safeguarding</i> FSGC).
DOMANDE DI COLLOQUIO	Includere almeno una domanda che riguardi la tutela dei minori. (V. allegato 1)
AUTODICHIARAZIONE	Richiedere a tutti i candidati di fornire una dichiarazione che autocertifichi l'assenza di carichi pendenti e di condanne penali e sportive, ovvero di non essere a conoscenza di essere sottoposto a procedimenti penali, in conformità con la normativa federale vigente. (V. allegato 2)
REFERENZE	Acquisire, ove possibile, referenze o, comunque, 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.
VERIFICA DELLA DOCUMENTAZIONE	Tutta la documentazione fornita in fase di selezione (compresi documenti di identità, qualifiche e titoli) dovrebbe essere verificata nella sua veridicità ed 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 del Regolamento <i>Safeguarding</i> FSGC e del codice di condotta.
CODICE DI CONDOTTA	Tutti i collaboratori/membri dello <i>staff</i> devono prendere visione e sottoscrivere il codice di condotta di cui all'art. 5 del Regolamento <i>Safeguarding</i> FSGC, integralmente richiamato dai singoli contratti ed accordi sottoscritti con la Società.
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 organizzati dalla FSGC costituiscono un'ottima base di partenza che deve però essere corredata da <i>brief</i> e riunioni <i>ad hoc</i> rispetto al contesto ed al tipo di attività svolta.
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.

Le presenti linee guida e relativi allegati, approvati dal Consiglio Federale in data 15 maggio 2026, entrano in vigore dal 18 maggio 2026, data di pubblicazione sul sito ufficiale della FSGC e verranno aggiornati ogni qual volta necessario, al fine di recepire le eventuali modifiche ed integrazioni della normativa in materia, nonché le eventuali disposizioni emanate dal CONS, dalla UEFA e dalla FIFA.

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 giovanili?
- 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 ed 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 CERTIFICATO PENALE GENERALE, CARICHI PENDENTI E
SANZIONI SPORTIVE**

Il/La sottoscritto/a _____, nato/a a _____
(_____) il _____ e residente a _____ (____) in via/piazza/strada
_____ n. _____,

consapevole che chiunque renda dichiarazioni false o mendaci è punito a norma delle leggi penali vigenti ai sensi dell'articolo 24 della Legge n. 159/2011 e decade dei benefici eventualmente ottenuti, ai sensi dell'articolo 25 della Legge n. 159/2011, sotto la propria responsabilità,

DICHIARA

di non aver riportato provvedimenti giudiziari penali di condanna definitivi e di non essere destinatario/a di provvedimenti giudiziari definitivi concernenti l'applicazione di misure di sicurezza o di prevenzione né di provvedimenti giudiziari civili o amministrativi definitivi iscritti nel casellario giudiziale ai sensi della vigente normativa;

DICHIARA

inoltre,

di non essere a conoscenza di essere sottoposto/a a procedimenti penali;

DICHIARA

inoltre,

di non avere, al momento della sottoscrizione della presente dichiarazione, sanzioni sportive da scontare, comminate dalla FSGC o da altro organismo sportivo nazionale o internazionale.

Dichiara di essere informato/a, ai sensi e per gli effetti di cui alla Legge n. 171/2018, che i dati personali raccolti saranno trattati, anche con strumenti informatici, esclusivamente nell'ambito del procedimento per il quale la presente dichiarazione viene resa.

San Marino, _____

(firma)