



**Associazione Sportiva Dilettantistica  
Ufficiali di Gara - Automobile Club Torino - "Ci.U.Gi"**

**MODELLO ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA A TUTELA DEI MINORI E  
PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA DI GENERE E DI OGNI ALTRA  
CONDIZIONE DI DISCRIMINAZIONE**

Il presente modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva è redatto dall'A.S.D. Ufficiali di Gara Automobile Club Torino Ci.U.Gi (di seguito, A.S.D. Ci.U.Gi), come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 del d.lgs. n. 39 del 2021, utilizzando le linee guida pubblicate dall'ACI Sport. Esso ha validità quadriennale a partire dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qual volta si renda necessario recepire modifiche e/o integrazioni dei principi fondamentali emanati dal CONI, eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI nonché raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding.

**Articolo 1**

**Finalità**

1. Il presente modello disciplina gli strumenti per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere o discriminazione per ragioni di etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale ovvero per le ragioni di cui al d.lgs. n. 198 del 2006 sui licenziati. Altresì, recepisce le disposizioni di cui al d.lgs. n. 36 del 2021 e al d.lgs. n. 39 del 2021, nonché le disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI in materia e i principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione dettati dall'Osservatorio Permanente del CONI.
2. In particolare, il presente modello costituisce l'insieme di linee guida e di principi a cui la A.S.D. Ci.U.Gi e tutti i suoi licenziati devono conformarsi al fine di:
  - a) prevenire e controllare ogni condotta di abuso, violenza e/o discriminazione, consumata in qualsiasi forma, omissiva o commissiva, e attuata di persona o tramite modalità informatiche (sul web e attraverso messaggi, e-mail, social network, blog, programmazione di sistemi di intelligenza artificiale e altre tecnologie informatiche);
  - b) garantire il diritto dei licenziati di essere trattati con rispetto e dignità nonché di essere tutelati contro ogni forma di abuso, violenza, disparità di genere o qualunque altra forma di discriminazione;
  - c) promuovere una cultura e un ambiente inclusivi, che garantiscano uguaglianza ed equità e che valorizzino le diversità;
  - d) rafforzare la consapevolezza dei licenziati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
  - e) individuare e attuare, da parte della A.S.D. Ci.U.Gi, adeguate misure, procedure e politiche di safeguarding, anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile Federale delle Politiche di Safeguarding,
  - f) sollecitare la gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e/o discriminazione e tutela dei segnalanti;
  - g) informare gli ufficiali di gara, sulle misure e le procedure di prevenzione e di contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e/o discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
  - h) incentivare la partecipazione della A.S.D. Ci.U.Gi e dei suoi licenziati alle iniziative organizzate

dall'ACI Sport nell'ambito delle politiche di safeguarding adottate;

- i) coinvolgere nell'attuazione delle misure, delle procedure e delle politiche di safeguarding della A.S.D. Ci.U.Gì quanti partecipino, con qualsiasi funzione ovvero a qualsiasi titolo, all'attività sportiva.

## **Articolo 2**

### **Diritti e doveri**

1. Il diritto fondamentale degli ufficiali di gara è quello di essere trattati con rispetto e dignità nonché tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione prevista dal decreto legislativo n. 198 del 2006, indipendentemente da etnia, convinzioni personali, disabilità, età, identità di genere, orientamento sessuale, lingua, opinione politica, religione, condizione patrimoniale, di nascita, fisica, intellettuale, relazionale o sportiva. Il diritto alla salute e al benessere psico-fisico dei licenziati costituisce un valore assolutamente prevalente anche rispetto al risultato sportivo. Chiunque partecipi, con qualsiasi funzione o a qualsiasi titolo, all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti.
2. La A.S.D. Ci.U.Gì adotta tutte le misure necessarie per assicurare l'effettività dei diritti di cui al comma precedente nonché ogni altra misura volta a favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale del licenziato, la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva e la sua piena consapevolezza in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

## **Articolo 3**

### **Durata**

1. Il presente modello ha validità quadriennale.
2. La A.S.D. Ci.U.Gì provvede alla revisione e/o all'aggiornamento dello stesso ogni qual volta sia necessario, al fine di recepire eventuali modifiche e/o integrazioni dei principi fondamentali e raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI nonché eventuali modifiche e/o integrazioni previste della normativa e/o emanate dalla Giunta del CONI dei Principi Fondamentali.

## **Articolo 4**

### **Destinatari**

1. Il presente modello si applica a tutti gli ufficiali di gara che svolgono attività presso la A.S.D. Ci.U.Gì.

## **Articolo 5**

### **Principi Fondamentali e fattispecie di abuso, violenza e discriminazione**

1. Si intendono comportamenti rilevanti ai fini del presente modello:
  - a) l'abuso psicologico;
  - b) l'abuso fisico;
  - c) la molestia sessuale;
  - d) l'abuso sessuale;
  - e) la negligenza;
  - f) l'incuria;
  - g) l'abuso di matrice religiosa;
  - h) il bullismo e il cyberbullismo;
  - i) i comportamenti discriminatori.
2. Ai fini del precedente comma, si intende:

- a) per “abuso psicologico”, qualunque atto indesiderato (tra cui la mancanza di rispetto, il confinamento, la sopraffazione, l’isolamento o qualsiasi altro trattamento) che possa incidere sul senso d’identità, dignità e autostima del soggetto ovvero tale da intimidire, turbare o alterare la serenità del licenziato, anche se perpetrato attraverso l’utilizzo di strumenti digitali;
- b) per “abuso fisico”, qualunque condotta consumata o tentata (tra cui pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado, anche solo potenzialmente, di procurare, direttamente o indirettamente, un danno alla salute ovvero che danneggi lo sviluppo psico-fisico del licenziato. Tali atti possono anche consistere nell’indurre un ufficiale di gara a svolgere, al fine di una migliore performance, un’attività inappropriata nonché nell’uso improprio, eccessivo, illecito o arbitrario di strumenti sportivi. In quest’ambito rientrano anche quei comportamenti che favoriscono il consumo di alcool, di sostanze comunque vietate da norme vigenti e le pratiche di doping;
- c) per “molestia sessuale”, qualunque atto o comportamento indesiderato di natura sessuale, sia esso verbale o fisico, che comporti fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nel rivolgere osservazioni o allusioni sessuali, richieste indesiderate o non gradite aventi connotazione sessuale, telefonate, messaggi, lettere od ogni altra forma di comunicazione a contenuto sessuale, anche con effetto intimidatorio, degradante o umiliante;
- d) per “abuso sessuale”, qualsiasi comportamento o condotta avente connotazione sessuale, senza contatto o con contatto, considerata non desiderata o il cui consenso è costretto o manipolato. Tale abuso può consistere anche nel costringere un licenziato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate;
- e) per “negligenza”, il mancato intervento di un dirigente, di un tecnico o di qualsiasi altro licenziato, anche in ragione dei doveri derivanti dal suo ruolo, che, presa conoscenza di un evento, comportamento, condotta o qualsiasi atto di cui al presente modello, omette di intervenire permettendo che venga causato un danno o creato un pericolo imminente. Tale comportamento può consistere anche nel persistente e sistematico disinteresse ovvero trascuratezza nei confronti dei bisogni fisici e/o psicologici del licenziato;
- f) per “incuria”, la mancata soddisfazione delle necessità fondamentali a livello fisico, medico, educativo ed emotivo;
- g) per “abuso di matrice religiosa”, l’impedimento, il condizionamento o la limitazione del diritto di professare liberamente la propria fede religiosa e di esercitarne in privato o in pubblico il culto, purché non si tratti di riti contrari al buon costume;
- h) per “bullismo e cyberbullismo”, qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti attuino, personalmente o mediante mezzi informatici di comunicazione, sia in maniera isolata che ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di uno o più licenziati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio. Tali condotte possono altresì consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e volti a intimidire o turbare il licenziato, che determinino una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardanti l’aspetto fisico, minacce verbali, anche in relazione alla performance sportiva, diffusione di notizie infondate, minacce di ripercussioni fisiche o di danneggiamento di oggetti posseduti dalla vittima).
- i) per “comportamenti discriminatori”, qualsiasi comportamento finalizzato a conseguire un effetto discriminatorio basato su etnia, colore, caratteristiche fisiche, genere, status social-economico, prestazioni sportive, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

## **Articolo 6**

### **Misure e procedure di safeguarding**

1. Oltre al rispetto dei predetti principi, la A.S.D. Ci.U.Gì adotta le seguenti misure di prevenzione:
  - a) vigilanza della condotta degli ufficiali di gara e di tutto lo staff, anche medico, a contatto con i conduttori durante le gare;
  - b) previsione di specifiche politiche di prevenzione durante le trasferte nazionali e internazionali in relazione ai rapporti tra ufficiali di gara e atleti;
  - c) previsione di politiche di prevenzione specifiche nel caso in cui si abbia un rapporto con un conduttore minorenni;
  - d) adozione di un protocollo di comportamento (eventualmente anche come parte del codice etico) per gli ufficiali di gara che abbia ad oggetto il rispetto dei principi fondamentali di non discriminazione e di non violenza;
  - e) valutazione annuale delle misure di cui al presente modello, eventualmente sviluppando e attuando, sulla base di tale valutazione, un piano d'azione volto a intervenire sulle criticità riscontrate;

## **Articolo 7**

### **Formazione dei lavoratori, collaboratori e volontari**

1. La A.S.D. Ci.U.Gì può organizzare programmi di formazione volti a fare conoscere ai propri associati i principi fondamentali da rispettare e le politiche di prevenzione adottate in conformità di quanto indicato nei principi fondamentali per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di abuso violenza e discriminazione emanati dall'Osservatorio Permanente CONI per le politiche di Safeguarding.
2. Tutti i tesserati sono incentivati a partecipare agli incontri formativi nonché ai corsi di aggiornamento annuali organizzati dalla A.S.D. Ci.U.Gì e a quelli eventualmente previsti dall'ACI Sport in materia di safeguarding.
3. Sono oggetto di formazione le seguenti materie: diritti e doveri dei licenziati; rapporti con gli atleti durante le gare e con colleghi; segnali di riconoscimento di situazioni di abuso o di difficoltà psichica di cui altri licenziati potrebbero essere vittima.

## **Articolo 8**

### **Trasferte**

1. In caso di trasferte che prevedano un pernottamento, agli ufficiali di gara dovranno essere riservate camere in condivisione con colleghi dello stesso genere, diverse da quelle in cui alloggiano i tecnici, i dirigenti o gli altri accompagnatori.
2. Durante le trasferte a cui partecipino sia ufficiali di gara di sesso maschile che ufficiali di gara di sesso femminile è garantita la distribuzione delle stanze in base al sesso di appartenenza.

## **Articolo 9**

### **Supporto psicologico e psico-terapeutico**

1. La A.S.D. Ci.U.Gì può promuovere la pianificazione e la programmazione di incontri di gruppo con psicologi o psico-terapeuti per gli ufficiali di gara e per tutti i collaboratori che, a qualsiasi titolo e ruolo, sono coinvolti nell'attività sportiva.

## **Articolo 10**

### **Obbligo di intervento e segnalazione**

1. I licenziati che riscontrino segni e/o indicatori di lesioni, violenze e/o abusi devono attivare senza indugio la procedura di segnalazione di cui all'art. 13 del presente modello, informando il Responsabile di cui all'art. 12 e il Responsabile Federale delle politiche di Safeguarding.

## **Articolo 11**

### **Rapporti tra i soggetti coinvolti nella pratica sportiva**

1. La A.S.D. Ci.U.Gì favorisce le relazioni e il confronto tra licenziati, anche organizzando incontri periodici di confronto allo scopo di instaurare rapporti di collaborazione rispettosi dei diritti e della dignità dei soggetti coinvolti.
2. Durante le sessioni di dialogo e confronto tra i soggetti che a diverso titolo sono coinvolti nell'attività sportiva, è possibile discutere di eventi e/o di dinamiche che potrebbero risultare dannose per la salute fisica e psichica degli ufficiali di gara, allo scopo di individuare soluzioni comuni.
3. Qualunque soggetto indicato nel comma primo del presente articolo può prenderne l'iniziativa richiedendo la fissazione di un incontro con i soggetti coinvolti nell'attività sportiva e individuando l'oggetto della discussione.

## **Articolo 12**

### **Trattamento dei dati personali**

1. A tutti i licenziati della A.S.D. Ci.U.Gì, all'atto dell'iscrizione/tesseramento, e comunque ogni qualvolta venga effettuata una raccolta di dati personali, deve essere sottoposta l'informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE n. 679 del 2016 (GDPR).
2. I dati personali raccolti sono gestiti e trattati secondo i principi di liceità, correttezza, trasparenza, limitazione delle finalità, minimizzazione, esattezza, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza.
3. In particolare, le categorie di dati sensibili (origine razziale o etnica, opinioni politiche, convinzioni religiose o filosofiche, appartenenza sindacale, dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona) possono essere trattate solo previo libero ed esplicito consenso dell'interessato, manifestato in forma scritta, salvi i casi di adempimento di obblighi di legge e regolamenti.
4. La A.S.D. Ci.U.Gì, fermo restando il previo consenso raccolto all'atto dell'iscrizione/tesseramento, può pubblicare sui propri canali di comunicazione fotografie ritraenti i tesserati, prodotte durante le gare. Tuttavia non è consentita la produzione e la pubblicazione di immagini che possono causare situazioni di imbarazzo o pericolo per i tesserati.
5. La documentazione, sia cartacea che digitale, raccolta dalla A.S.D. Ci.U.Gì contenente dati personali dei tesserati, dei fornitori o di ogni altro soggetto, deve essere custodita garantendo l'inaccessibilità alle persone non autorizzate al trattamento dei dati personali.
6. Tutti i soggetti autorizzati al trattamento dei dati personali devono essere adeguatamente formati.
7. Ogni richiesta dell'interessato volta ad esercitare il diritto di accesso, cancellazione, rettifica, integrazione nonché le segnalazioni di eventuali violazioni della sicurezza dei dati personali può essere inoltrata all'indirizzo e-mail [segreteria-ciugi@ufficialigaraacitorino.it](mailto:segreteria-ciugi@ufficialigaraacitorino.it)

## Articolo 13

### Nomina del responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni

1. Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e/o discriminazione sui tesserati nonché per garantire la protezione della loro integrità fisica e morale, anche ai sensi dell'art. 33, comma 6, del d.lgs. n. 36 del 2021, A.S.D. Ci.U.Gi nomina un Responsabile Contro Abusi, Violenze e Discriminazioni e lo comunica all'ACI Sport al momento della richiesta o rinnovo della licenza.
2. La nomina del Responsabile di cui al comma 1 è immediatamente pubblicata sulla homepage del sito internet della A.S.D. Ci.U.Gi o comunque comunicata agli associati e ai soggetti di cui si ha la gestione/rappresentanza sportiva nonché al Responsabile Federale delle Politiche di Safeguarding.
3. Il Responsabile di cui al primo comma è nominato dal Consiglio Direttivo della A.S.D. Ci.U.Gi tra persone di comprovata moralità e competenza in possesso dei seguenti requisiti:
  - a. essere regolarmente licenziato ACI Sport;
  - b. essere in possesso della cittadinanza italiana;
  - c. essere in possesso almeno del diploma di scuola media superiore;
  - d. non aver riportato condanne penali passate in giudicato per reati non colposi a pene detentive superiori a un anno ovvero a pene che comportino l'interdizione dai pubblici uffici superiore a un anno;
  - e. non aver riportato nell'ultimo decennio, salva riabilitazione, radiazioni, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori a un anno, da parte di FSN, DSA, EPS e del CONI o di organismi sportivi internazionali riconosciuti;
  - f. presentare il certificato di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 39 del 2014;
  - g. sapere utilizzare gli strumenti informatici di base tra cui la posta elettronica, la navigazione web e i social network;
  - h. non avere rapporti di parentela fino al terzo grado o di amicizia con alcun membro del Consiglio Direttivo o Tecnico della A.S.D. Ci.U.Gi e non ricoprire ruoli direttivi nella medesima.
4. Il Responsabile dura in carica 4 anni, coincidenti con il quadriennio olimpico, e può essere riconfermato. Il possesso dei requisiti di cui al comma precedente è richiesto per tutta la durata dell'incarico.
5. In caso di cessazione anzitempo del ruolo di Responsabile, la A.S.D. Ci.U.Gi provvede, entro 30 giorni, alla nomina di un successore.
6. La nomina di Responsabile può essere revocata prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, con provvedimento motivato dell'organo preposto della A.S.D. Ci.U.Gi. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al Safeguarding Officer dell'ACI Sport. La A.S.D. Ci.U.Gi provvede alla sostituzione con le modalità di cui al precedente comma
7. Il Responsabile è tenuto a:
  - a) vigilare sulla corretta applicazione del regolamento per la prevenzione e il contrasto ad abusi, violenze e/o discriminazioni sui tesserati della A.S.D. Ci.U.Gi nonché sulla corretta applicazione del presente modello;
  - b) adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza (c.d. *quick response*), per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, violenza e/o discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
  - c) segnalare al Safeguarding Officer Federale eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;
  - d) formulare all'organo competente le proposte di aggiornamento del modello

- organizzativo e di controllo e del codice di condotta, tenendo conto delle caratteristiche della A.S.D. Ci.U.Gi);
- e) analizzare annualmente le misure del modello organizzativo e di controllo dell'attività sportiva e del codice di condotta, eventualmente sviluppando e attuando, sulla base di tale valutazione, un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;
  - f) partecipare all'attività formativa organizzata dall'ACI Sport.

#### **Articolo 14**

##### **Segnalazione di comportamenti rilevanti**

1. La segnalazione può essere effettuata, anche in forma anonima:
  - oralmente, rivolgendosi al Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni;
  - inoltrando una e-mail all'indirizzo [safeguarding-ciugi@ufficialigaraacitorino.it](mailto:safeguarding-ciugi@ufficialigaraacitorino.it);
2. L'A.S.D. Ci.U.Gi tutela non solo il segnalante ma altresì quanti abbiano assistito o sostenuto un altro tesserato nel presentare una segnalazione, reso testimonianza o audizione in procedimenti in materia di abusi, violenze o discriminazioni ovvero intrapreso qualsiasi altra azione o iniziativa relativa alle politiche di safeguarding.

#### **Articolo 15**

##### **Gestione della segnalazione**

1. La procedura di segnalazione si compone delle seguenti fasi:
  - a. segnalazione;
  - b. registrazione della segnalazione in un apposito registro telematico conservato dal Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni;
  - c. istruttoria della segnalazione;
  - d. adozione di eventuali provvedimenti provvisori nei confronti del segnalato laddove la segnalazione appaia ragionevolmente fondata;
  - e. risoluzione della segnalazione e comunicazione delle risultanze alla A.S.D. Ci.U.Gi e, laddove ne ricorrano i presupposti, agli organi di giustizia sportiva.
2. Dopo aver ricevuto la segnalazione, il Responsabile contro gli abusi, le violenze e le discriminazioni è chiamato ad accertare la veridicità dei fatti riportati dal segnalante e ad ascoltare tutte le parti coinvolte, redigendo apposito verbale.
3. Laddove ne sussistano i presupposti, il Responsabile deve comunicare la segnalazione al Responsabile Federale delle Politiche di Safeguarding nonché agli organi di giustizia sportiva.
4. Nelle ipotesi in cui siano stati segnalati eventi estremamente gravi e sussistano evidenti prove a loro supporto, la A.S.D. Ci.U.Gi può adottare misure cautelari di carattere sospensivo secondo il principio di proporzionalità.
5. La procedura di segnalazione è pubblicata sul sito internet dell'A.S.D. Ci.U.Gi e affissa in bacheca per la sua piena conoscibilità.

#### **Articolo 16**

##### **Sanzioni applicabili**

1. Nel caso in cui venga accertata la commissione di condotte abusive, discriminatorie e/o violente a danno degli atleti, dei lavoratori e/o dei collaboratori, si applica la procedura prevista dai regolamenti ACI per gli illeciti disciplinari, informando la Procura Federale ove necessario.
2. Nel caso di accertamento di illeciti disciplinari, saranno comminate le sanzioni previste dai regolamenti sportivi ACI nonché le misure endoassociative previste dall'art. 19 del

- regolamento interno dell'A.S.D. Ci.U.Gì secondo il principio di proporzionalità.
3. Sono altresì sanzionabili coloro che hanno effettuato dolosamente una segnalazione consapevole della sua falsità con il solo scopo di ledere altri.

### **Articolo 17**

#### **Trattamento dei dati personali del segnalante**

1. La A.S.D. Ci.U.Gì garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e il contenuto della segnalazione medesima, nel rispetto dei principi descritti nel Regolamento UE n. 679 del 2016 (GDPR) e del d.lgs. n. 196 del 2003.
2. I dati personali contenuti nella segnalazione verranno conservati per un periodo massimo di cinque anni decorrente dalla conclusione del procedimento volto ad accertare la veridicità della segnalazione. Dopo tale termine i dati verranno cancellati oppure resi anonimi.

### **Articolo 18**

#### **Disposizioni finali**

1. Il presente modello è aggiornato dall'organo direttivo della A.S.D. Ci.U.Gì con cadenza almeno quadriennale ovvero ogni qual volta si renda necessario per recepire ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI, eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali approvati dall'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di Safeguarding o sue raccomandazioni nonché eventuali modifiche e integrazioni delle disposizioni dell'ACI Sport.
2. Eventuali proposte di modifiche al presente modello dovranno essere sottoposte ed approvate dall'organo preposto della A.S.D. Ci.U.Gì.
3. Per quanto non esplicitamente previsto in questo modello, si rimanda alla normativa endofederale.
4. Il presente modello, approvato dall'organo direttivo, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

Enzo Barbero  
Presidente dell'asd Ci.U.Gì



Firmato da Enzo Barbero il 12-12-2024