

## **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**

### **Premessa**

Diritto fondamentale dei Licenziati è quello di essere trattati con rispetto e dignità, nonché di essere tutelati da ogni forma di abuso, molestia, violenza di genere e ogni altra condizione di discriminazione, prevista dal D.lgs. n. 198/2006, indipendentemente dalla propria etnia, dalle proprie 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 titolo all'attività sportiva è tenuto a rispettare i predetti diritti dei Licenziati.

Il presente Documento intende dare attuazione ai principi innanzi indicati al fine di dare effettività alle esigenze di tutela ivi sancite come previsto dal comma 2 dell'articolo 16 D.lgs. n. 39/2021, utilizzando le linee guida pubblicate dalla Federazione ACI. Esso ha validità quadriennale dalla data di approvazione e deve essere aggiornato ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali modifiche e integrazioni dei Principi Fondamentali emanati dal CONI e le eventuali ulteriori disposizioni emanate dalla Giunta Nazionale del CONI nonché le raccomandazioni dell'Osservatorio Permanente del CONI per le Politiche di *Safeguarding*.

### **Art. 1 – Finalità**

1. Il presente Documento 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 o orientamento sessuale ovvero per le ragioni di cui al D.lgs. n. 198/2006 attuati in danno dei Licenziati, specie se minori d'età, nell'ambito dell'Associazione "PIAVE JOLLY CLUB A.S.D." (di seguito per brevità anche solo "Associazione") e recepisce le disposizioni di cui al D.lgs. n. 36/2021 e al D.lgs. n. 39/2021, 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. Le norme e le previsioni contenute nel presente Documento richiamano e sono conformi alle Linee Guida adottate dalla Federazione ACI attualmente in vigore e costituiscono l'insieme delle regole di condotta a cui tutti gli appartenenti della Associazione sono tenuti ad uniformarsi al fine di:
  - a. promuovere il diritto di tutti i Licenziati ad essere tutelati da ogni forma di abuso, violenza o discriminazione;
  - b. promuovere una cultura e un ambiente inclusivi che assicurino la dignità e il rispetto dei diritti di tutti i Licenziati, specie se minori, e garantiscano l'uguaglianza e l'equità, nonché valorizzino le diversità;

- c. rendere consapevoli i Licenziati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele;
- d. individuare e attuare da parte della Associazione adeguate misure, procedure e politiche di *Safeguarding*, anche in conformità con le raccomandazioni del Responsabile Federale delle Politiche di *Safeguarding* volte a ridurre i rischi di condotte lesive dei diritti, specie nei confronti di Licenziati minori;
- e. provvedere alla gestione tempestiva, efficace e riservata delle segnalazioni di fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e tutela dei segnalanti;
- f. informare i Licenziati, anche minori, sulle misure e procedure di prevenzione e contrasto ai fenomeni di abuso, violenza e discriminazione e, in particolar modo, sulle procedure per la segnalazione degli stessi;
- g. incentivare la partecipazione della Associazione e dei Licenziati alle iniziative organizzate dalla Federazione ACI nell'ambito delle politiche di *Safeguarding* adottate;
- h. garantire il coinvolgimento di tutti coloro che partecipano con qualsiasi funzione o titolo all'attività sportiva nell'attuazione delle misure, procedure e politiche di *Safeguarding* della Associazione.

## **Art. 2 – Ambito di applicazione**

La Associazione adotta misure per assicurare l'effettività dei diritti di cui alla precedente Premessa e le relative tutele, con particolare riguardo alla tutela dei minori. Adotta, altresì, ogni necessaria misura per favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale dell'atleta, la sua effettiva partecipazione all'attività sportiva nonché la piena consapevolezza di tutti i Licenziati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.

I soggetti tenuti al rispetto del presente Documento sono:

- a) tutti i soci della Associazione "PIAVE JOLLY CLUB A.S.D.";
- b) tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro o volontariato con la Associazione;
- c) tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con la Associazione.

## **Art. 3 – Principi fondamentali e fattispecie di abuso violenza e discriminazione**

1. Si intendono comportamenti rilevanti ai fini del presente Documento:

- 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 intendono:

- 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, 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 botte, pugni, percosse, soffocamento, schiaffi, calci o lancio di oggetti), che sia in grado in senso reale o potenziale di procurare direttamente o indirettamente un danno alla salute, un trauma, lesioni fisiche o che danneggi lo sviluppo psico-fisico del minore tanto da compromettergli una sana e serena crescita. Tali atti possono anche consistere nell’indurre un Licenziato a svolgere (al fine di una migliore *performance* sportiva) un’attività fisica inappropriata come il somministrare carichi di allenamento inadeguati in base all’età, genere, struttura e capacità fisica oppure forzare ad allenarsi conduttori ammalati, infortunati o comunque doloranti, 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 o le pratiche di *doping*;
- c) per “molestia sessuale”, qualunque atto o comportamento indesiderato e non gradito di natura sessuale, sia esso verbale, non verbale o fisico che comporti una grave noia, fastidio o disturbo. Tali atti o comportamenti possono anche consistere nell’assumere un linguaggio del corso inappropriato, nel rivolgere osservazioni o allusioni sessualmente esplicite, nonché richieste indesiderate e non gradite aventi connotazione sessuale, ovvero telefonate, messaggi, lettere o 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 e considerata non desiderata, o il cui consenso è costretto, manipolato, non dato o negato. Può consistere anche nel costringere un Licenziato a porre in essere condotte sessuali inappropriate o indesiderate, o nell’osservare il Licenziato in condizioni e contesti non appropriati;
- e) per “negligenza”, il mancato intervento di un dirigente, tecnico o qualsiasi Licenziato, anche in ragione dei doveri che derivano dal suo ruolo, il quale, presa conoscenza di uno degli eventi, o comportamento, o condotta, o atto di cui la presente Documento, omette di intervenire causando un danno, permettendo che venga causato un danno o creando un pericolo imminente di danno. Può consistere anche nel persistere e sistematico disinteresse, ovvero trascuratezza, 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 purchè non si tratti di riti contrari al buon costume;
- h) per “bullismo, cyberbullismo”, qualsiasi comportamento offensivo e/o aggressivo che un singolo individuo o più soggetti possono mettere in atto, personalmente, attraverso i *social network* o altri strumenti di comunicazione, sia in maniera isolata, sia ripetutamente nel corso del tempo, ai danni di

uno o più Licenziati con lo scopo di esercitare un potere o un dominio sul Licenziato. Possono anche consistere in comportamenti di prevaricazione e sopraffazione ripetuti e atti ad intimidire o turbare un Licenziato che determinano una condizione di disagio, insicurezza, paura, esclusione o isolamento (tra cui umiliazioni, critiche riguardamenti 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 e capacità del conduttore, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

#### **Art. 4 – Norme di condotta**

È onere della Associazione strutturarsi in modo tale da dare attuazione alle finalità indicate all'art. 1, uniformando i propri comportamenti alle norme di condotta di seguito indicate:

- a) assicurare un ambiente ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona:

*Predisposizione di eventuali turni di allenamento e di partecipazione alle gare evitando discriminazioni tra i conduttori in base al sesso, all'etnia, appartenenza culturale ecc; si prevede, in presenza di minori appartenenti a categorie svantaggiate la loro equa suddivisione in squadre o gruppi in modo da facilitare l'integrazione;*

- b) riservare ad ogni Licenziato attenzione, impegno e rispetto, senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro:

*Dirigenti Sportivi e Tecnici assicurano a ciascun conduttore di essere adeguatamente seguito nello svolgimento dell'attività sportiva; si impone a dirigenti e conduttori di utilizzare un linguaggio non discriminatorio;*

- c) far svolgere l'attività sportiva nel rispetto dello sviluppo fisico, sportivo ed emotivo del conduttore, tenendo in considerazione anche interessi e bisogni dello stesso:

*Prestare ascolto ai minori al fine di comprendere quali le loro ambizioni e i loro desideri in ambito sportivo; programmare per ciascun conduttore l'attività sportiva o la partecipazione ai vari campionati in modo da tener conto delle capacità individuali e delle aspirazioni di ciascuno;*

- d) prestare la dovuta attenzione ad eventuali situazioni di disagio anche derivante da disturbi dell'alimentazione alimentare, percepiti o conosciute anche indirettamente, con particolare attenzione a circostanze che riguardino i minori:

*Presenza di figure professionali specializzate che possano monitorare il comportamento dei conduttori e prevedere percorsi volti a favorire l'educazione alimentare; l'eventuale individuazione tra i dirigenti di una figura di riferimento che, in relazione all'età dei conduttori, possa dialogare con loro al fine di scorgere segni di malessere;*

- e) segnalare, senza indugio, ogni circostanza di interesse agli esercenti la responsabilità genitoriale o ai soggetti cui è affidata la cura ovvero da loro delegati;

*L'eventuale individuazione del soggetto che provvede alla segnalazione, identifica quali le situazioni di interesse di natura sportiva o extra sportiva; comunica ai genitori le eventuali assenze da gare o allenamenti compiute dai minori;*

**f)** confrontarsi con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla Associazione ove si abbia il sospetto circa il compimento di condotte rilevanti ai sensi del presente Documento;

**g)** attuare idonee iniziative volte al contrasto dei fenomeni di abuso, violenza e discriminazione adottando i seguenti comportamenti:

- evitare i contatti fisici tra conduttori e tecnici o dirigenti;
- sollecitare conduttori, tecnici e dirigenti all'uso di un linguaggio appropriato e comunque evitare l'uso di espressioni discriminatorie, sessiste, o di matrice razzista;
- evitare di intrattenersi in sedute di allenamento per singoli conduttori e/o svolte in orari in cui gli spazi utilizzati per l'attività sportiva non siano usualmente frequentati, facendo in modo che se ciò sia necessario, vi sia sempre la presenza di almeno due istruttori e, si si tratta di conduttori minori, alla presenza di almeno uno dei genitori o l'autorizzazione degli stessi;
- prevedere, in caso di sottoposizione del conduttore a sedute mediche o fisioterapiche, che vi sia la presenza di un dirigente dello stesso sesso dell'atleta, ovvero di un genitore;
- richiedere ai tecnici e dirigenti di instaurare tra loro rapporti professionali evitando situazioni di imbarazzo;
- prevedere la separazione degli spogliatoi tra conduttori e *staff* tecnico/medico vietando a quest'ultimo l'accesso in presenza dei conduttori;
- proibire ad istruttori e *staff* sia in allenamento che in trasferta di condividere con i conduttori bagni, spogliatoi, stanze e altri spazi comuni, salvo di accordi con i genitori nel caso di conduttori minorenni;

**h)** prevenire, durante gli allenamenti e in gara, tutti i comportamenti e le condotte sopra descritti con azioni di sensibilizzazione e controllo quali:

*Si prevede l'organizzazione di riunioni periodiche che coinvolgano i dirigenti nel cui ambito sono illustrate le politiche di salvaguardia dei minori e le azioni che si intendono intraprendere e in cui discutere delle criticità emerse nel corso della stagione sportiva;*

**i)** spiegare in modo chiaro a coloro che assistono allo svolgimento di allenamenti, gare o manifestazioni sportive, di astenersi da apprezzamenti, commenti e valutazioni che non siano strettamente inerenti alla prestazione sportiva in quanto potrebbero essere lesivi della dignità, del decoro e della sensibilità della persona attraverso:

*Si prevedono, a inizio stagione, riunioni che coinvolgano i conduttori, minori e non, e i genitori nel cui ambito illustrare le politiche di salvaguardia da rispettare; gli incontri sono volti a infondere una adeguata educazione sportiva;*

**j)** favorire la rappresentanza paritaria di genere, nel rispetto della normativa applicabile;

**k)** rendere consapevoli i Licenziati in ordine ai propri diritti, doveri, obblighi e responsabilità adottando le seguenti misure:

- Affissione presso la sede dell’Affiliata del modello organizzativo e del codice etico adottato e degli eventuali aggiornamenti, integrazioni o modifiche e/o pubblicazione dello stesso sulla homepage del sito della Associazione;
- Affissione presso la sede della Associazione e/o pubblicazione sulla homepage del sito della Associazione del nominativo del *Safeguarding* nominato dal sodalizio con indicazione del recapito telefonico e/o indirizzo e-mail per poterlo contattare;
- Comunicazione, al momento dell’iscrizione, ai Licenziati o ai loro genitori, se minorenni, del modello organizzativo e codice etico adottato dalla Associazione, nonché comunicazione del nominativo del *Safeguarding* nominato dalla Associazione;
- Comunicazione ai Licenziati e ai loro genitori, se minorenni, circa le procedure da seguire per la segnalazione di comportamenti lesivi al *Safeguarding Officer* nominato dalla Federazione ACI;
- Informazione ai licenziati e ai loro genitori, se minorenni, circa le misure adottate dalla Associazione per la prevenzione e il contrasto a comportamenti lesivi;

*Si prevede l’organizzazione, nel corso della stagione sportiva, di incontri e seminari con esperti del settore con cui discutere della tematica anche al fine di pervenire a soluzioni condivise.*

#### **Art. 5 – Tutela dei minori - Obblighi**

1. Tutti coloro che in ambito societario – a prescindere dalla forma del rapporto instaurato – svolgano funzioni che comportano contatti diretti e regolari con minori devono fornire copia del certificato del casellario giudiziale ai sensi della normativa vigente.

#### **Art. 6 – Formazione e diffusione**

L’Associazione organizza programmi di formazione volti a far conoscere ai propri associati e licenziati, di cui ha la gestione o la responsabilità, i principi fondamentali da rispettare e le politiche di prevenzione adottate anche in conformità a 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*.

#### **Art. 7 – Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla Associazione**

1. Allo scopo di prevenire e contrastare ogni tipo di abuso, violenza e discriminazione sui Licenziati nonché per garantire la protezione dell’integrità fisica e morale degli sportivi, anche ai sensi dell’art. 33, comma 6, del D.lgs. n. 36/2021, la Associazione nomina un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e lo comunica alla Federazione ACI 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 Associazione e comunque comunicata agli associati e ai soggetti di cui si ha la

gestione/rappresentanza sportiva nonché comunicata al Responsabile Federale delle politiche di Safeguarding.

3. Il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni è nominato dal Consiglio Direttivo dell'Associazione tra persone di comprovata moralità e competenza in possesso dei seguenti requisiti:
  - a. essere regolarmente in possesso di licenza in corso di validità della Federazione ACI;
  - b. essere in possesso di 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 ad un anno ovvero a pene che comportino l'interdizione dai pubblici uffici superiori ad un anno;
  - e. non aver riportato nell'ultimo decennio, salva riabilitazione, radiazioni, squalifiche o inibizioni sportive definitive complessivamente superiori ad un anno, da parte di FSN, DSA, EPS e del CONI o di organismi sportivi internazionali riconosciuti;
  - f. saper utilizzare gli strumenti informatici di base tra cui la posta elettronica, la navigazione *web* e i *social network*;
  - g. non avere rapporti di parentela fino al terzo grado con alcun membro del Consiglio Direttivo della Associazione e comunque 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 del ruolo di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, per dimissioni o per altro motivo, l'Associazione provvede entro 30 giorni alla nomina di un nuovo Responsabile.
6. La nomina di Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni può essere revocata ancora prima della scadenza del termine per gravi irregolarità di gestione o di funzionamento, con provvedimento motivato dell'organo preposto dall'Associazione. Della revoca e delle motivazioni è data tempestiva notizia al *Safeguarding Officer* della Federazione ACI. L'Associazione 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 discriminazioni sui Licenziati della Federazione ACI nell'ambito della Associazione, nonché sulla corretta applicazione e aggiornamento del presente Documento;
  - b) adottare le opportune iniziative, anche con carattere d'urgenza, per prevenire e contrastare nell'ambito della Associazione ogni forma di abuso, violenza e discriminazione nonché ogni iniziativa di sensibilizzazione che ritiene utile e opportuna;
  - c) segnalare al *Safeguarding Officer* della Federazione ACI eventuali condotte rilevanti e fornire allo stesso ogni informazione o documentazione richiesta;

- d) rispettare gli obblighi di riservatezza imposti dai Regolamenti della Federazione ACI;
- e) formulare all'organo preposto le proposte di aggiornamento dei Modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei Codici di condotta, tenendo conto delle caratteristiche della Associazione;
- f) valutare annualmente l'adeguatezza dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta nell'ambito della propria Associazione, eventualmente sviluppando e attuando sulla base di tale valutazione un piano d'azione al fine risolvere le criticità riscontrate;
- g) partecipare all'attività formativa organizzata dalla Federazione ACI.

#### **Art. 8 – Doveri di segnalazione**

1. Chiunque venga a conoscenza di comportamenti rilevanti come individuati dal Regolamento e dalle linee guida predisposte dalla Federazione ACI e nel presente Documento integralmente richiamate, è tenuto a darne immediata comunicazione al *Safeguarding Officer* della Federazione ACI, anche per il tramite del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla Associazione.
2. Chiunque sospetta comportamenti rilevanti ai sensi del presente Documento può confrontarsi con il Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni nominato dalla Associazione o direttamente con il *Safeguarding Officer* della Federazione ACI.

#### **Art. 9 – Diffusione ed attuazione**

1. La Associazione, anche avvalendosi del supporto del Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, si impegna alla pubblicazione e alla capillare diffusione del presente Documento e del Codice di condotta a tutela dei minori per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione (all. A) tra i propri Licenziati e i propri volontari che, a qualsiasi titolo e ruolo, siano coinvolti nell'attività sportiva, alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme nonché alla condivisione di materiale informativo finalizzato alla sensibilizzazione su e alla prevenzione dei disturbi alimentari negli sportivi.
2. Il presente Documento è pubblicato sul sito internet della Associazione, se nella sua disponibilità, e/o affisso presso la sede della stessa ed è portato a conoscenza di tutti i collaboratori, qualunque sia il motivo della collaborazione, al momento in cui si instaura il rapporto con la Associazione.

#### **Art. 10 – Sanzioni**

Le violazioni di cui agli artt. 3 e 4 del Regolamento per la Prevenzione e il Contrasto degli Abusi emanato dalla Federazione ACI sono considerate illecite disciplinare ai sensi del Regolamento di Giustizia Sportiva di ACI e del Regolamento Sportivo Nazionale, ferma restando l'integrazione di illeciti di altra natura, comprese le fattispecie costituenti reato.

In caso di procedimento disciplinare, lo stesso si svolge nelle modalità e nei termini previsti dal Regolamento di Giustizia Sportiva di ACI. Gli esiti, se relativi a materie di competenza del *Safeguarding Officer*, sono trasmessi a quest'ultimo.

#### **Art. 11 – Norme finali**

1. Il presente Documento è aggiornato dall'organo direttivo della Associazione con cadenza almeno quadriennale e ogni qual volta necessario al fine di recepire le eventuali 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* ovvero le sue raccomandazioni nonché eventuali modifiche e integrazioni delle disposizioni della Federazione ACI.
2. Eventuali proposte di modifiche al presente Documento devono essere sottoposte ed approvate dall'organo preposto della Associazione.
3. Per quanto non esplicitamente previsto si rimanda a quanto prescritto dal Regolamento per la Prevenzione e il Contrasto degli Abusi della Federazione ACI.
4. Il presente Regolamento, approvato dall'organo direttivo, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.