

ALTA CORTE DI GIUSTIZIA SPORTIVA

Prot. n.00238

PARERE 2/2010

L'Alta Corte di Giustizia sportiva

composta da

dott. Riccardo Chieppa, Presidente e Relatore

dott. Alberto De Roberto,

dott. Giovanni Francesco Lo Turco,

prof. Massimo Luciani,

prof. Roberto Pardolesi, Componenti

*Su richiesta di parere della FIGC, tramite il CONI (con Nota n. 0000528 del 26 luglio 2010, trasmessa a questa Alta Corte di Giustizia Sportiva in data 26 luglio 2010),
udito il Relatore Pres. Riccardo Chieppa,
Vista la documentazione trasmessa dalla Federazione Italiana Giuoco Calcio (FIGC);
Viste le note illustrative in data 29-30 luglio 2010 del Presidente della Lega Nazionale Professionisti Serie A, trasmesse anche al CONI e alla FIGC;
nella adunanza in conferenza telefonica ed informatica del 29-30 luglio 2010 ha emesso il seguente*

P A R E R E

FATTO

La Federazione Italiana Giuoco Calcio con richiesta di parere 16 luglio 2010 (trasmessa a questa Alta Corte tramite il Coni il 26 luglio 2010) dopo avere richiamato in premessa:

-- l'art 4, comma 1, legge 23 marzo 1981, n. 91, a tenore del quale *"il rapporto di prestazione sportiva a titolo oneroso si costituisce mediante assunzione diretta e con la stipulazione di un contratto in forma scritta, a pena di nullità, tra lo sportivo e la società destinataria delle prestazioni sportive, secondo il contratto tipo predisposto, conformemente all'accordo stipulato, ogni tre anni dalla federazione sportiva nazionale e da rappresentanti delle categorie interessate"*;

-- l'articolo 9, comma 4, dello Statuto federale (FIGC), che prevede che *"le Leghe rappresentano le società associate nella stipula degli accordi di lavoro e nella predisposizione del relativo contratto tipo"*;

-- l'articolo 28 delle N.O.I.F, che prescrive che *"il rapporto di prestazione da 'professionista', con il conseguente tesseramento, si costituisce mediante assunzione diretta e con la stipulazione di un contratto tra il calciatore e la società con le forme e le modalità previste dalle presenti norme e dagli accordi collettivi stipulati dalle Associazioni di categoria, nel rispetto delle disposizioni legislative in materia"*;

-- le circostanze:

---- che negli ultimi anni gli anzidetti accordi collettivi, previsti dalle anzidette norme sono stati sottoscritti dalla F.I.G.C., dalla Lega professionistica di competenza (Lega Nazionale Professionisti e Lega Pro), dall'associazione di categoria dei calciatori (A.I.C.) e da quella degli allenatori (A.I.A.C.);

---- che a far data dal 1° luglio 2010 la Lega Nazionale Professionisti si è scissa e sono state riconosciute due nuove Leghe professionistiche, la prima esponenziale delle società militanti in serie A (Lega Nazionale Professionisti Serie A) e la seconda di quelle militanti in serie B (Lega Nazionale Professionisti Serie B), le quali ad oggi non hanno sottoscritto alcun accordo con le associazioni di categoria;

---- che nell'ultimo accordo collettivo sottoscritto dalla LNP riguardante i contratti di lavoro dei calciatori è stata inserita una clausola espressa, che ne escludeva la applicabilità in regime di *prorogatio* in caso di mancata stipula alla scadenza di nuovo accordo (art. 23: "Il presente accordo ..non è tacitamente rinnovabile o prorogabile");

---- che allo stato la situazione è la seguente:

- L'accordo collettivo sottoscritto dalla LNP (oggi sostituita dalle due distinte Leghe) risulta scaduto a far corso dal 30 giugno 2010 e non rinnovato;

- L'accordo collettivo sottoscritto dalla Lega Pro è scaduto da tempo, è stato disdettato dalla Lega Pro, ma viene di fatto applicato in regime di proroga;

ha sottoposto, ai sensi dell'art. 15 del Codice dell'Alta Corte, i seguenti quesiti in materia giuridico sportiva:

a) -- quali siano, ai sensi del combinato disposto degli articoli 4, comma 1, della legge n. 91/1981 e 9, comma 4, dello Statuto federale, le attribuzioni spettanti alla Federazione in sede di stipulazione degli accordi collettivi ivi previsti;

b) -- se siano validi o meno i contratti individuali eventualmente stipulati nelle more del rinnovo degli accordi collettivi;

c) -- quali siano gli effetti sul tesseramento conseguente agli eventuali contratti stipulati e richiamati alla lettera b);

d) -- quali siano le iniziative che la Federazione deve assumere nell'esercizio dei suoi compiti istituzionali, qualora l'accordo collettivo non venisse rinnovato in tempi rapidi o comunque non venisse raggiunto un accordo sulla eventuale applicazione in *prorogatio* dei precedenti.

DIRITTO

1.- L'Alta Corte è chiamata ad esprimere il proprio parere ai sensi dell'art. 12-*bis*, comma 3, dello Statuto del CONI, a tenore del quale "l'Alta Corte provvede [...] all'emissione di pareri non vincolanti su richiesta presentata dal Coni o da una Federazione sportiva, tramite il Coni".

Ai sensi dell'art. 15, comma 3, lett. a), del Codice ACGS, l'Alta Corte non può rendere parere: "*su una controversia in atto per la quale sia stata avviata una procedura avanti a organi della giustizia sportiva o in ordine alla quale vi sia la possibilità di proporre ricorso all'Alta Corte*". In questo modo - come posto in rilievo nel parere n. 1 del 2010 - il Codice ha inteso differenziare nettamente le competenze consultive e quelle giuziziali dell'Alta Corte, che del resto sono disciplinate da due diversi Titoli (il II e il III). Anche la possibilità semplicemente ipotetica di un successivo coinvolgimento dell'Alta Corte nell'esercizio delle attribuzioni disciplinate dal Titolo II del Codice preclude qualsivoglia pronuncia, in sede consultiva, che potrebbe risolversi in un autentico pre-giudizio sulla concreta controversia che successivamente essa potrebbe trovarsi a dover scrutinare.

Nella specie, non ricorrono le ragioni dell'anzidetta preclusione dell'esercizio della funzione consultiva dell'Alta Corte, innanzitutto in quanto il parere concerne profili attinenti

ai rapporti contrattuali tra società sportive e calciatori e ai relativi accordi collettivi, in linea di massima aventi il carattere della disponibilità e della sottoponibilità a giudizio arbitrale.

Inoltre la richiesta di parere si riferisce a questioni del tutto astratte e concernenti prevalentemente iniziative generali nell'ambito di funzioni della Federazione rispetto alla materia contrattuale e agli accordi collettivi, senza diretta ed immediata attinenza al contenuto delle possibili controversie scrutinabili da questo Collegio.

2.- Rispetto all'esame dei quesiti, occorre premettere che, secondo la giurisprudenza ormai consolidata, dopo alcune oscillazioni interpretative, della Corte di Cassazione (a cominciare dalla sentenza Sezioni Unite 30 maggio 2005 n. 11325), *"i contratti collettivi di diritto comune, costituendo manifestazione dell'autonomia negoziale degli stipulanti, operano esclusivamente entro l'ambito temporale concordato dalle parti, atteso che l'opposto principio di ultrattività sino ad un nuovo regolamento collettivo - secondo la disposizione dell'art. 2074 c.c. -, ponendosi come limite alla libera volontà delle organizzazioni sindacali, sarebbe in contrasto con la garanzia prevista dall'art. 39 Cost. Conseguentemente, le clausole di contenuto retributivo non hanno efficacia vincolante diretta per il periodo successivo alla scadenza contrattuale, anche se, sul piano del rapporto individuale di lavoro, opera la tutela assicurata dall'art. 36 Cost., in relazione alla quale può prospettarsi una lesione derivante da una riduzione del trattamento economico rispetto al livello retributivo già goduto"* (in precedenza in senso difforme nel senso della ultrattività Cass. sez. lav., n. 5908 del 2003; n. 3899 del 1987; n. 4563 del 1995).

Tuttavia, viene fatta salva l'efficacia di espressa previsione nel contratto collettivo di una clausola di ultrattività, tale da determinare il protrarsi degli effetti oltre la naturale scadenza, anche per *facta concludentia* (Cass. sez. lav., n. 2590 del 2009 ed in precedenza Cass. n. 1576 del 2000).

Da sottolineare, inoltre, che non si produce una carenza assoluta di disciplina e di tutela in quanto il rapporto di lavoro, in precedenza regolato da contratto collettivo (scaduto), resta, in ogni caso, disciplinato dalle norme di legge ed in particolare, quanto alla retribuzione, dall'art. 36 Cost. e da quelle convenzionali eventualmente esistenti, le quali ultime possono manifestarsi anche *per facta concludentia*, con la prosecuzione dell'applicazione delle norme precedenti (Cass. n. 11602 del 2008; conf. Cass. n. 21234 del 2007).

Il contratto individuale in corso, compresi i richiami alla contrattazione collettiva operante al momento della stipula, continua ad avere i suoi effetti fino alla scadenza contrattuale. I problemi, invece, sorgono quando si proceda al rinnovo o a modifica dei contratti individuali o alla stipula di un nuovo contratto in carenza di disciplina di Accordi collettivi e relativi Contratto tipo.

D'altro canto, sul piano del rapporto individuale di lavoro - sul quale la norma collettiva opera dall'esterno, come fonte eteronoma di regolamentazione concorrente con la fonte individuale - la tutela è assicurata dall'art. 36 Cost., in relazione al quale può prospettarsi una lesione derivante da una riduzione del trattamento economico rispetto al livello retributivo già goduto: a questo proposito devono essere presi in considerazione solo gli elementi e gli istituti retributivi che costituiscono il cosiddetto "minimo costituzionale" (Cass., sez. lav. n. 1946 del 2007).

Per quanto riguarda la situazione degli Accordi collettivi sottoscritti a suo tempo rispettivamente dalle Leghe allora esistenti può farsi riferimento alle precisazioni contenute nella esposizione in Fatto e nel punto 4 del diritto. A questo riguardo deve essere tenuto presente, altresì, che la scissione e la creazione di due nuovi organismi rappresentativi di una categoria non determina, di per sé, l'inapplicabilità degli obblighi assunti in Accordo precedentemente sottoscritto e richiamati nei contratti individuali di riferimento; si deve, invece, fare riferimento ai soggetti rappresentati (società sportive rappresentate) e non alla

mutazione o alla creazione di un nuovo soggetto rappresentante, che come tale dovrà partecipare nei nuovi Accordi. Tutto ciò, beninteso senza alcuna interferenza sull'attuazione dei principi richiamati in materia di Contratti e Accordi collettivi scaduti e di precisi limiti alla ultrattività degli stessi.

3.- In ordine al quesito sub a): -- *quali siano, ai sensi del combinato disposto degli articoli 4, comma 1, della legge n. 91/1981 e 9, comma 4, dello Statuto federale, le attribuzioni spettanti alla Federazione in sede di stipulazione degli accordi collettivi ivi previsti;*

Innanzitutto la FIGC, quale soggetto partecipante per legge alla stipulazione degli accordi collettivi previsti dall'art. 4, comma 1, legge n. 91 del 1981, ha una posizione giuridicamente rilevante per promuovere la stipulazione degli accordi collettivi previsti, nonché pretendere l'osservanza del metodo delle intese nella formazione della regolamentazione collettiva della disciplina sostanziale dei relativi rapporti di lavoro, che si estende non solo agli accordi collettivi, ma anche al contratto tipo, che non può essere unilateralmente imposto da una sola parte.

Nella fase della formazione degli accordi la Federazione ha la funzione di promuovere la realizzazione di intese che stabiliscano un equilibrio tra le posizioni delle parti propriamente contrattuali, nello spirito e sulla base dei principi dell'ordinamento sportivo, prendendo, ove siano verificati i presupposti e le concrete esigenze di un corretto funzionamento delle relative attività sportive rispetto all'attuale situazione di stallo e di tentativi unilaterali, tutte le iniziative esemplificate in appresso al punto 6, a proposito del quesito sub d).

4.- In ordine al quesito sub b): -- *se siano validi o meno i contratti individuali eventualmente stipulati nelle more del rinnovo degli accordi collettivi non in conformità degli accordi ormai scaduti e non rinnovati.*

A questo proposito vale il richiamo agli indirizzi giurisprudenziali della Corte di Cassazione indicati a punto 1, nei riguardi della esclusione della ultrattività per i contratti collettivi per i quali non vi sia una specifica previsione di proroga in mancanza di disdetta, ovvero per i quali sia esclusa espressamente ogni rinnovo o ultrattività.

Mentre è pacifica la posizione di esclusione di ultrattività per gli accordi LNP, salva beninteso l'applicabilità del principio della giusta retribuzione e giusto trattamento economico in base all'art. 36 Cost., occorre invece verificare, con riguardo agli accordi Lega Pro, se comportamenti tenuti per *facta concludentia* possano comportare una proroga ancorché temporanea. La stessa situazione si potrebbe anche realizzare, singolarmente, in caso di nuovo contratto individuale tra società e calciatore o allenatore, che contenga espresso riferimento al precedente accordo e utilizzi il precedente modulo.

E' ovvio che solo in caso di ultrattività degli accordi scaduti si potrebbe configurare una violazione degli stessi accordi ed un conseguente vizio dei nuovi contratti, in tutto o in parte difformi dal precedente contratto tipo e relativo accordo collettivo, in quanto da ritenersi ancora applicabili.

Tuttavia, essendo valida ed operante la richiamata norma dell'art. 4 della legge n. 91 del 1981, che prevede la stipula dei contratti in forma scritta, a pena di nullità, e "secondo il contratto tipo predisposto, conformemente all'accordo stipulato, ogni tre anni dalla federazione sportiva nazionale e da rappresentanti delle categorie interessate" occorre soffermarsi sulla portata della disposizione. Appare, a questo riguardo, preferibile l'interpretazione che la nullità si riferisca solo alla mancanza della forma scritta del contratto; tuttavia, vi è un obbligo contestuale di conformarsi al contratto tipo, predisposto dalla Federazione sportiva nazionale e dai rappresentati delle categorie interessate (nella specie calciatori e allenatori oltre La Lega di competenza) ogni tre anni.

In caso di contratto individuale stipulato senza utilizzazione di un contratto tipo *regolarmente predisposto* in modo consensuale dalla Federazione e dai rappresentati delle categorie, sussiste una violazione non solo della norma di legge, ma anche delle disposizioni federali, a partire dall'art. 28 NOIF surrichiamato, che deve essere interpretato alla luce della anzidetta legge e dell'art. 93 delle stesse NOIF (contratto tipo previsto da Accordi).

La violazione deve essere valutata, per gli effetti sulla validità del contratto, secondo la rilevanza delle difformità sostanziali (e perciò della consistenza degli interessi tutelati) rispetto alle previsioni di legge, delle norme e disposizioni federali e del CONI come ad esempio il divieto di inclusione di clausole vietate dall'art. 4 della legge n. 91/1981 o infrazioni di principi e regole espressi dall'ordinamento sportivo.

Il precedente Accordo collettivo FIGC e LNP e AIC, all'art. 2, conteneva una previsione che il contratto dovesse essere redatto, a pena di nullità, su apposito modulo conforme al contratto tipo allegato all'accordo; ma questa previsione, oltre a risultare inapplicabile in via diretta, appare eccessivamente formalistica.

Occorre, al riguardo, tenere presente che, secondo la Corte di Cassazione, l'art. 4 della legge n. 91 del 1981, disciplinante la costituzione del rapporto di lavoro subordinato sportivo tra la società e lo sportivo professionista, prevede ai fini della validità del contratto specifici requisiti formali e di contenuto, nonché successivi controlli da parte della Federazione; d'altro canto, le violazioni di norme dell'ordinamento sportivo non possono non riflettersi sulla validità di un contratto concluso tra soggetti sottoposti alle regole del detto ordinamento anche per l'ordinamento dello Stato, poiché, se esse non ne determinano direttamente la nullità per violazione di norme imperative, incidono necessariamente sulla funzionalità del contratto medesimo, vale a dire sulla sua idoneità a realizzare un interesse meritevole di tutela secondo l'ordinamento giuridico; non può infatti ritenersi idoneo, sotto il profilo della meritevolezza della tutela dell'interesse perseguito dai contraenti, un contratto posto in essere in frode alle regole dell'ordinamento sportivo, e senza l'osservanza delle prescrizioni formali all'uopo richieste e, come tale, inadatto ad attuare la sua funzione proprio in quell'ordinamento sportivo nel quale detta funzione deve esplicarsi (Cass., n. 3545 del 2004).

Da tenere presente che il secondo comma dell'art. 4 l. n. 91 del 1981 prevede l'obbligo di invio dei contratti alla Federazione per l'approvazione: e a questo riguardo va ricordata la sentenza della Cassazione (sez. lav., n. 1855 del 1999), secondo cui nella disciplina di settore posta dagli artt. 4 e 12 della legge 23 marzo 1981 n. 91 per la regolamentazione dei rapporti nell'ordinamento sportivo, sono affetti da nullità i contratti - aventi ad oggetto non solo l'assunzione di un giocatore, ma anche eventuali patti aggiunti - ove stipulati in modo non conforme al contratto tipo, atteso che - pur in mancanza di un'espressa previsione in tal senso da parte degli accordi collettivi (e segnatamente dall'art. 5 dell'accordo collettivo F.I.G.C. e A.I.C.) - la mancata osservanza della forma scritta è sanzionata con l'invalidità del rapporto direttamente dall'art. 4 citato.

Né può avere rilievo, ai fini della osservanza delle predette disposizioni, che sia stato riformulato unilateralmente (e quindi senza effetti giuridicamente rilevanti per gli obblighi dei contraenti) da una Lega (cioè senza una intesa tra le parti contraenti e senza l'intervento essenziale della FIGC) un contratto tipo avulso da qualsiasi Accordo collettivo, in quanto tutta la normativa collega il contratto tipo alla previsione in Accordo.

D'altro canto, la previsione di un modulo fornito dalla Lega contenente il contratto tipo (art. 93 NOIF, simile alla previsione dell'Accordo Lega Pro, con previsione di modulo federale conforme a contratto tipo allegato all'Accordo, art. 5) deve intendersi come semplice attività materiale ed onere meramente riproduttivo del testo tipo, che come contratto tipo deve essere formalizzato ed approvato in Accordo, come allegato e facente parte integralmente nell'Accordo, per potere essere vincolante ed obbligatorio. In nessun caso il

contratto tipo può essere, in modo autonomo e indipendente, unilateralmente determinato da un solo soggetto previsto come compartecipe necessario di Accordo a pluralità di soggetti.

In conclusione i contratti individuali non sono di per sé invalidi per l'assenza di contrattazione collettiva, ma possono esserlo in base a specifici vizi idonei a travolgere l'intero contratto o, più probabilmente, singole clausole. In altri termini anche la mancanza di un contratto tipo vincolante non preclude la possibilità di stipulare nuovi contratti individuali, ma questi devono essere conformi alle norme imperative dell'ordinamento statale e ai principi e regole speciali dell'ordinamento sportivo, comprese le disposizioni e prescrizioni della FIGC e, sul piano più generale, della normativa del CONI.

5.- In ordine al quesito sub c): -- *quali siano gli effetti sul tesseramento conseguente agli eventuali contratti stipulati e richiamati alla lettera b).*

Il problema è interdipendente da quello suindicato dell'approvazione dei contratti una volta depositati, tenendo presente che esiste un divieto di partecipazione a Coppe e Campionati per i giocatori con contratto non depositato (art. 93, comma 3, NOIF), per cui si pone il problema degli effetti delle violazioni della norma di legge surrichiamata e delle disposizioni dell'ordinamento sportivo quando il contratto difforme non ottenga l'approvazione.

Appare anche in questo caso preferibile una interpretazione meno rigida, nel senso dei riflessi sul tesseramento quando il vizio incida sull'intero contratto, la cui esistenza è da ritenersi essenziale (tanto più in quanto è prevista la forma scritta a pena di nullità) per le prestazioni professionistiche nel settore Calcio.

In tutti gli altri casi il vizio può riguardare singole clausole e non incide, di per sé, sul tesseramento.

6.- In ordine al quesito sub d): -- *quali siano le iniziative che la Federazione deve assumere nell'esercizio dei suoi compiti istituzionali, qualora l'accordo collettivo non venisse rinnovato in tempi rapidi o comunque non venisse raggiunto un accordo sulla eventuale applicazione in prorogatio dei precedenti.*

6.1- Deve essere tenuto presente che, qualora apposite norme di legge prevedano che determinati rapporti di lavoro – per la loro specialità - si possano costituire con la stipulazione di un contratto, in forma scritta a pena di nullità, secondo un contratto tipo predisposto conformemente ad un accordo collettivo stipulato a cadenza predeterminata, la perdurante carenza di contrattazione collettiva, dopo scaduto il termine di validità del precedente contratto, ove le parti non concordino una proroga o non provvedano prontamente ad un nuovo accordo collettivo, determina, con il suo protrarsi, una situazione illegittima per violazione di quelle norme.

Tale illegittimità risulta per di più aggravata dalla duplice concorrente situazione:

1) di inottemperanza a specifiche previsioni di regole proprie dell'ordinamento sportivo di appartenenza, in relazione alle esigenze di rafforzamento di tutela, anche con particolari strumenti, sia delle società sportive, sia dei calciatori e sia degli allenatori, per la specialità dei relativi rapporti aventi efficacia prevalente nell'ordinamento sportivo (previsioni essenziali al funzionamento privo di conflittualità). Di qui la prescrizione di legge della partecipazione anche dell'organo istituzionale del settore Calcio, (FIGC con ulteriori compiti funzionali previsti nell'ordinamento sportivo) collegata ad una posizione giuridicamente protetta di pretesa all'osservanza non solo dei contenuti degli accordi, ma anche del metodo della disciplina sostanziale mediante accordi. A questa procedura di Accordi la Federazione deve concorrere e partecipare anche per una verifica di non

contrasto con le regole proprie dell'ordinamento in cui le prestazioni lavorative si inseriscono come elemento essenziale di regolare svolgimento dell'attività calcistica in forma professionistica;

2) di responsabilità a carico dei soggetti titolari dei poteri di contrattazione collettiva per i riflessi negativi sulla gestione degli organismi e sui lavoratori rappresentati, essendo cagione di gravi incertezze e soprattutto di sperequazioni non giustificate o abuso di posizioni, anche a danno sia degli organismi di rappresentanza, sia delle stesse società sportive rappresentate, sia dei prestatori di lavoro interessati (calciatori ed allenatori), nonché causa di incertezze, di contenzioso e di disordine organizzativo e quindi d'inefficienza e ripercussioni altrettanto negative sulla partecipazione degli spettatori costituente una delle principali fonti di finanziamento delle società sportive in questione.

Di conseguenza la Federazione sportiva nazionale, nella specie la FIGC, come organismo sovraordinato nel settore, nell'ambito dell'ordinamento sportivo e rispetto ai soggetti rappresentanti delle categorie interessate e nello stesso tempo soggetto interventore per legge negli accordi da stipularsi tra leghe e le altre categorie, può prendere tutte le iniziative intese a coadiuvare, da un canto il raggiungimento di un'intesa atta a porre in essere un nuovo accordo, a cominciare dalla convocazione urgente di un incontro tra le parti interessate, separatamente in relazione alla attuale situazione delle Leghe.

6.2- Nello stesso tempo, di fronte a azioni unilaterali di predisposizione di contratto tipo, avulsa da qualsiasi accordo, e in presenza di tentativi di imposizione del suddetto contratto, costituenti palese violazione delle regole proprie dei soggetti operanti nell'ambito dell'ordinamento sportivo e comportamenti contrari al rispetto delle posizioni delle altre associazioni di categoria, la Federazione dovrà esaminare l'opportunità di una formale diffida alle parti riluttanti ad un accordo, compreso un eventuale intesa provvisoria per regolare la disciplina transitoria applicabile nella redazione di nuovi contratti. E' opportuno sottolineare, ancora una volta, che è peraltro inefficace alla produzione di vincoli un contratto tipo unilateralmente predisposto senza alcun Accordo tra le parti.

6.3- Conclusivamente, in caso di persistenza di illegittimità, come sopra delineate (6.1- carenza di contrattazione collettiva, con responsabilità in caso di inerzia o riluttanza ad Accordi previsti dalla legge; 6.2- predisposizione unilaterale di contratto tipo, avulso da accordo anche transitorio, e tentativi di imposizione malgrado l'inesistenza di vincoli giuridici) ed aggravate con il protrarsi nel tempo da parte di una o più Leghe, potrà essere esaminata dalla FIGC la possibilità - in ipotesi limite ove ne sussistano tutti i presupposti -, di nomina di commissario ad acta, con intervento sostitutivo temporaneo per raggiungere un nuovo accordo o anche un primo accordo transitorio in caso di acuirsi di un conflitto tra le parti, attraverso una utilizzazione di procedura di garanzia (argomentando da art. 9, comma 9, Statuto federale).

PQM

Esprime il parere come in motivazione.

Deciso nella adunanza in conferenza telefonica ed informatica del 29-30 luglio 2010.

Il Presidente e Relatore
F.to Riccardo Chieppa

Depositato in Roma il 30 luglio 2010.
Il Segretario
F.to Alvio La Face