



Banca della Marca
CREDITO COOPERATIVO

REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/01

Documento approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 06/08/2018

Sommario

OBBLIGHI CONTRATTUALI	4
Art. 2104 (Diligenza del Prestatore di lavoro).....	4
Art. 2105 (Obbligo di fedeltà)	4
Art. 95 e segg. – art. 106 e segg. (Inquadramento generale)	4
Art. 37 (Ruolo del personale)	5
Art. 38 (Obblighi fondamentali).....	5
Art. 39 (Obblighi per il personale di cassa)	5
Art. 54 (in materia di Assenze).....	6
Art. 40 (Incarichi pubblici e sindacali).....	6
Art. 58 (in materia di Controllo sanitario).....	6
Art. 52 (in materia di Ferie).....	6
Art. 41 (in materia di Procedimento penale).....	6
SANZIONI DISCIPLINARI	6
Rimprovero verbale.....	7
Biasimo scritto.....	7
Sospensione dal servizio.....	7
Licenziamento per giustificato motivo	8
Licenziamento per giusta causa.....	8
PROVVEDIMENTI CAUTELARI	9
Art. 44 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21/12/2007 per quadri direttivi ed il personale delle aree professionali delle BCC/CRA, accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21/12/2007 per Quadri Direttivi ed il Personale delle Aree Professionali delle BCC/CRA del 21/12/2012 (Provvedimenti disciplinari)	9
PROCEDIMENTI DI CONTESTAZIONE E DIFESA	9
Art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Sanzioni disciplinari).....	9
Artt. 76, 77 e 78 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21/12/2007 per quadri direttivi ed il personale delle aree professionali delle BCC/CRA, accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21/12/2007 per Quadri Direttivi ed il Personale delle Aree Professionali delle BCC/CRA del 21/12/2012 (Disciplina dei licenziamenti).....	9
PROCEDIMENTI DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO	10
Art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Sanzioni disciplinari).....	10
Art. 15 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21/12/2007 per quadri direttivi ed il personale delle aree professionali delle BCC/CRA, accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21/12/2007 per Quadri Direttivi ed il Personale delle Aree Professionali delle BCC/CRA del 21/12/2012 (Conciliazione ed arbitrato)	10

REGOLAMENTO DISCIPLINARE PER I DIPENDENTI



Aggiornamenti del documento

Num. Rev.	Data Rev.	Causale	Redatto da	Verificato da	Approvato da CdA
0	24/08/2009				24/08/2009
1	23/06/2014	Aggiornamento	Risorse Umane	Risk Controller	23/06/2014
2	15/12/2016	Aggiornamento	Organismo di Vigilanza	Compliance	22/12/2016
3	05/07/2018	Aggiornamento	Organismo di Vigilanza, Risorse Umane	Compliance	06/08/2018

REGOLAMENTO DISCIPLINARE

A norma dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, vengono riepilogate e portate a conoscenza dei lavoratori di questa Azienda le seguenti disposizioni disciplinari, in vigore.

OBBLIGHI CONTRATTUALI

Codice Civile

Art. 2104 (Diligenza del Prestatore di lavoro)

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

In particolare, il prestatore di lavoro è tenuto all'osservanza degli obblighi sanciti dal "Codice di Comportamento", adottato dalla Banca della Marca Credito Cooperativo Soc. Coop. in relazione alle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001, obblighi la cui violazione costituisce illecito disciplinare e comporta l'adozione delle conseguenti sanzioni previste dalla Legge e dal presente Regolamento.

Il prestatore di lavoro è inoltre tenuto all'osservanza delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 2105 (Obbligo di fedeltà)

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21/12/2007 per quadri direttivi ed il personale delle aree professionali delle BCC/CRA, accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21/12/2007 per Quadri Direttivi ed il Personale delle Aree Professionali delle BCC/CRA del 21/12/2012

Art. 95 e segg. – art. 106 e segg. (Inquadramento generale)

Il personale è inquadrato come segue:

- categoria dei quadri direttivi;
- aree professionali.

La categoria dei quadri direttivi è articolata in quattro livelli retributivi.

La 3^a area professionale è suddivisa in quattro livelli retributivi.

La 2^a area professionale è suddivisa in due livelli retributivi.

La 1^a area professionale è composta da un unico livello retributivo.

Art. 37 (Ruolo del personale)

Il personale delle Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali ed Artigiane e degli altri Organismi destinatari del presente contratto è chiamato a collaborare per la realizzazione della funzione sociale della cooperazione nel settore del credito.

L'Azienda provvede a far conoscere al personale gli scopi sociali e la propria struttura istituzionale, la organizzazione del Movimento delle Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali ed Artigiane, l'ordinamento degli uffici cui è addetto e le relative procedure di lavoro.

Art. 38 (Obblighi fondamentali)

Nell'esecuzione del contratto di lavoro, il personale deve usare la diligenza richiesta dall'art. 2104 cod. civ..

Deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro, impartite dagli organi sociali e direttivi dell'Azienda.

E' tenuto al rispetto del segreto d'ufficio e dell'obbligo sancito dall'art. 2105 cod. civ..

Non può entrare od intrattenersi nei locali aziendali fuori dell'orario di lavoro, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio e previa autorizzazione; non può allontanarsi arbitrariamente dal servizio.

Non può:

- prestare a terzi la propria opera, compresa l'assunzione di incarichi da Compagnie di assicurazione, a meno che non sia stato a ciò preventivamente autorizzato dal consiglio di amministrazione o svolgere altre attività comunque contrarie agli interessi aziendali o incompatibili con i doveri d'ufficio;
- fare parte di Commissioni tributarie o di altri Organismi fiscali ed accettare altre funzioni non confacenti all'attività di dipendente dell'Azienda;
- fare operazioni di Borsa che non siano per contanti.

Deve tenere costantemente informata l'Azienda sulla propria residenza, ovvero luogo in cui abita, comunicando tempestivamente ogni relativo cambiamento.

Art. 39 (Obblighi per il personale di cassa)

I detentori devono garantire la consegna delle chiavi necessarie per l'estrazione dei valori all'apertura dello sportello.

Il personale di cassa, o comunque incaricato del maneggio dei valori, ha l'obbligo di denunciare, non oltre la presentazione della situazione giornaliera, le eccedenze e le deficienze che si siano verificate nella gestione dei valori ad esso affidati. Gli importi delle eccedenze di cassa, trascorso il periodo di prescrizione ordinaria, sono devoluti al Fondo Pensione Nazionale di cui all'art. 73.

Le deficienze di cassa devono essere rimborsate, nel termine stabilito dall'Azienda, dopo aver sentito l'interessato. L'Azienda, nello stabilire il termine, valuta di volta in volta i singoli casi, anche in rapporto alla entità delle deficienze da rimborsare.

Il personale di cassa, ferma restando la propria responsabilità individuale derivante dalle mansioni svolte, non risponde di banconote false la cui contraffazione risulti tale da potersi accertare soltanto con particolari apparecchiature o mezzi di riconoscimento che l'Azienda non abbia messo a disposizione dell'interessato; in mancanza di tali strumenti, il personale non risponde se la contraffazione risulti tale da poter essere tecnicamente accertata soltanto in sede di controllo da parte della Banca d'Italia o della Banca Centrale Europea.

Art. 54 (in materia di Assenze)

Le assenze devono essere senza ritardo segnalate e giustificate all'Azienda.

Art. 40 (Incarichi pubblici e sindacali)

L'espletamento di cariche pubbliche e di cariche sindacali relative al settore del credito o di rappresentanza del settore medesimo è regolato, per quanto riguarda l'incidenza sul rapporto di lavoro, da norme di legge e di contratto collettivo.

Il personale deve dare comunicazione per iscritto all'Azienda delle cariche assunte, sopra citate.

Art. 58 (in materia di Controllo sanitario)

Il lavoratore è tenuto a comunicare immediatamente, se possibile nello stesso primo giorno di assenza, lo stato di malattia o l'infortunio in cui sia incorso.

Art. 52 (in materia di Ferie)

L'Azienda può richiamare in servizio il lavoratore durante il periodo di ferie, quando urgenti necessità di servizio ciò richiedano.

Art. 41 (in materia di Procedimento penale)

Il lavoratore che venga a conoscenza, per atto dell'Autorità Giudiziaria (Pubblico ministero od altro Magistrato competente), che nei suoi confronti sono svolte indagini preliminari ovvero è stata esercitata l'azione penale per reato che comporti l'applicazione di pena detentiva anche in alternativa a pena pecuniaria, deve darne immediata notizia all'Azienda. Analogo obbligo incombe sul lavoratore che abbia soltanto ricevuto informazione di garanzia.

SANZIONI DISCIPLINARI

L'inadempimento degli obblighi sopra riferiti, come degli altri obblighi previsti da leggi e da contratti (collettivi ed individuali) o derivanti da disposizioni dell'Azienda o di coloro da cui il prestatore di lavoro gerarchicamente dipende, può dare luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, lettera d) del Decreto Legislativo 231/2001, relativamente al sistema di segnalazione (cd whistleblowing) di condotte illecite rilevanti ai sensi del citato decreto o di violazioni del modello di organizzazione e gestione adottato dalla Banca (cd Modello 231/2001), le sanzioni disciplinari sono applicate anche nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Art. 44 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21/12/2007 per quadri direttivi ed il personale delle aree professionali delle BCC/CRA, accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21/12/2007 per Quadri Direttivi ed il Personale delle Aree Professionali delle BCC/CRA del 21/12/2012

I provvedimenti disciplinari sono:

- a) il rimprovero verbale;
- b) il biasimo scritto;

- c) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- d) il licenziamento per notevoli inadempimenti degli obblighi contrattuali del lavoratore (giustificato motivo);
- e) il licenziamento per mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

I provvedimenti disciplinari devono essere applicati in relazione alla gravità e frequenza delle mancanze ed al grado della colpa.

Per il procedimento disciplinare si rinvia alle disposizioni dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300. Il termine a difesa viene elevato a 10 giorni.

Rapporti tra sanzioni ed infrazioni

In via esemplificativa, i rapporti tra sanzioni ed infrazioni sono ordinati come segue:

Rimprovero verbale

Tale provvedimento può essere applicato per lievi mancanze relative alla disciplina ed alla esecuzione del lavoro; ad esempio, per delimitati e non deliberati:

- ritardi nelle comunicazioni e giustificazioni;
- inosservanza occasionale degli orari di servizio;
- comportamenti scortesi (non offensivi);
- ritardo sporadico nell'espletamento del lavoro;
- inosservanza occasionale delle disposizioni di legge, regolamentari, contenute nel codice comportamentale o delle indicazioni fornite per la sicurezza dei lavoratori e dei luoghi di lavoro.

Biasimo scritto

Tale provvedimento può essere applicato per mancanza di maggiore gravità relativa alla disciplina ed all'esecuzione del lavoro;

ad esempio, per:

- il ripetersi delle mancanze di cui al punto a);
- assenza ingiustificata che non superi un giorno di lavoro;
- non deliberata inadempienza di ordine specifico di superiore gerarchico.

Sospensione dal servizio

Tale provvedimento può essere applicato per mancanze di maggiore gravità relative alla disciplina o alla esecuzione del lavoro, in termini che, comunque, non realizzino un giustificato motivo o una giusta causa di licenziamento;

ad esempio, per:

- ulteriore ripetersi delle mancanze di cui al punto a) o ripetersi delle mancanze di cui al punto b), nonché occasionale alterco;
- assenza ingiustificata che superi un giorno ma non raggiunga i tre giorni di lavoro;
- deliberata isolata inadempienza di ordine specifico di superiore gerarchico;
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non grave commessa da personale sottoposto;

- comportamenti colposi, consistiti nella violazione delle disposizioni di legge, regolamentari, contenute nel codice di comportamento o delle indicazioni fornite per la sicurezza dei lavoratori e dei luoghi di lavoro -dai quali sia derivato il rischio per l'incolumità di altri dipendenti e/o collaboratori e/o ospiti della struttura;
- omessa segnalazione al RLS o al datore di lavoro, di una situazione di pericolo per l'incolumità dei dipendenti e/o collaboratori e/o ospiti della struttura legata all'inosservanza delle disposizioni dettate in materia di sicurezza.

A norma dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, in ogni caso, non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Licenziamento per giustificato motivo

Costituiscono giustificato motivo di licenziamento, a norma dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966 n. 604, ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa oppure un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del prestatore di lavoro;

ad esempio, per:

- ripetersi di mancanze per le quali sono previste sanzioni conservative di cui alle precedenti lettere a), b), c);
- assenza ingiustificata per almeno tre giorni di lavoro;
- assenza ingiustificata per due giorni lavorativi successivi a festività;
- reiterata assunzione di contegni indecorosi o lesivi del prestigio dell'Azienda;
- reiterate irregolarità poste in essere in violazione di disposizioni di legge e/o interne che regolano l'attività bancaria;
- omessa segnalazione o tolleranza di reiterate e gravi irregolarità poste in essere da personale sottoposto.

Il licenziamento per giustificato motivo deve essere comunicato per iscritto.

Licenziamento per giusta causa

Costituisce giusta causa di licenziamento in tronco, a norma dell'art. 2119 cod. civ., un fatto o una situazione che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro;

ad esempio, per:

- gravi irregolarità dirette o, comunque, potenzialmente idonee ad assicurare al prestatore di lavoro o a terzi profitto o a procurare danno all'Azienda;
- gravi irregolarità dirette o, comunque, idonee a vanificare i controlli sull'attività bancaria;
- insubordinazione nei confronti dei superiori;
- rissa o alterco seguito da vie di fatto nei locali dell'Azienda;
- svolgimento in proprio di attività assimilabile a quella bancaria;
- violazione dell'obbligo di fedeltà;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità dirette o, comunque, potenzialmente idonee ad assicurare al prestatore di lavoro o a terzi profitto o a procurare danno all'Azienda, poste in essere da personale sottoposto;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità dirette o, comunque, idonee a vanificare i controlli sull'attività bancaria, poste in essere da personale sottoposto;
- comportamenti dolosi consistiti nella violazione delle disposizioni di legge, regolamentari, contenute nel codice di comportamento o delle indicazioni fornite per la sicurezza dei lavoratori e dei luoghi di lavoro -dai quali sia derivato il rischio per l'incolumità di altri dipendenti e/o collaboratori e/o ospiti della struttura.

Il licenziamento in tronco deve essere comunicato per iscritto, con espressa indicazione della causa che lo determina.

Il licenziamento in tronco ha effetto legale dal momento della consegna della comunicazione scritta all'interessato; qualora la consegna della comunicazione non possa avvenire direttamente, il licenziamento ha effetto legale dalla data risultante dalla ricevuta di ritorno della lettera raccomandata portante la comunicazione stessa al domicilio del lavoratore.

Il licenziamento in tronco non costituisce, per sé stesso, riparazione dei danni causati all'Azienda che, pertanto, resta libera di agire per l'accertamento ed il risarcimento di essi.

PROVVEDIMENTI CAUTELARI

Art. 44 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21/12/2007 per quadri direttivi ed il personale delle aree professionali delle BCC/CRA, accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21/12/2007 per Quadri Direttivi ed il Personale delle Aree Professionali delle BCC/CRA del 21/12/2012 (Provvedimenti disciplinari)

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'Azienda, in attesa di deliberare sul provvedimento disciplinare o sulla risoluzione del rapporto, può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore dal servizio per il tempo strettamente necessario.

L'allontanamento temporaneo del lavoratore dal servizio comporta diritto in ogni caso alla retribuzione.

PROCEDIMENTI DI CONTESTAZIONE E DIFESA

Art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Sanzioni disciplinari)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Artt. 76, 77 e 78 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21/12/2007 per quadri direttivi ed il personale delle aree professionali delle BCC/CRA, accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21/12/2007 per Quadri Direttivi ed il Personale delle Aree Professionali delle BCC/CRA del 21/12/2012 (Disciplina dei licenziamenti)

Il fatto costituente giusta causa o giustificato motivo di licenziamento, nel caso che consista in inadempimento del lavoratore, deve essere a questi contestato per iscritto, dando termine di dieci giorni per l'eventuale difesa, prima dell'adozione del provvedimento. All'uopo il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

In ogni altro caso, il lavoratore cui è stato comunicato il licenziamento per giustificato motivo può chiedere entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso. L'Azienda deve allora indicarli per iscritto, entro sette giorni dalla richiesta.

Il lavoratore può impugnare il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo mediante lettera, da lui sottoscritta, che deve pervenire all'Azienda nel termine di decadenza di 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero nel caso del precedente comma dalla comunicazione dei motivi.

Per le procedure di conciliazione ed arbitrato dispone l'art. 15.

Se per accordo conciliativo o lodo arbitrale o decisione giudiziale il licenziamento è dichiarato ingiustificato, il lavoratore interessato, anche in unità produttiva con meno di 16 dipendenti, va in ogni caso reintegrato nel posto di lavoro senza interruzione di anzianità e pagamento della retribuzione intanto perduta, con connessi adempimenti contributivi.

Resta in ogni caso salvo il diritto dell'Azienda al risarcimento dei danni eventualmente arrecati dal lavoratore.

PROCEDIMENTI DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

Art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Sanzioni disciplinari)

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Art. 15 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21/12/2007 per quadri direttivi ed il personale delle aree professionali delle BCC/CRA, accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21/12/2007 per Quadri Direttivi ed il Personale delle Aree Professionali delle BCC/CRA del 21/12/2012 (Conciliazione ed arbitrato)

Per la risoluzione di controversie individuali, le parti possono chiedere, d'intesa, l'intervento di una Commissione di conciliazione, costituita pariteticamente da rappresentanti della competente Federazione locale e dell'Organizzazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

Il tentativo di conciliazione deve essere effettuato entro 60 giorni dalla richiesta di intervento, con redazione di processo verbale, sottoscritto dalle parti e da due componenti della Commissione di conciliazione (uno per la Federazione locale ed uno per la Organizzazione sindacale, anzidette).

Se la conciliazione non riesce, le parti possono chiedere, d'intesa, che la controversia venga risolta mediante arbitrato, affidato ad una Commissione costituita pariteticamente da rappresentanti della Federazione Italiana e dell'Organizzazione sindacale cui il prestatore di lavoro aderisce o conferisce mandato, che votano per parti, e da un presidente scelto dalle stesse parti o in caso di disaccordo nominato dal Presidente del Tribunale di Roma, che dispone del terzo voto.

La Commissione arbitrale emetterà il proprio lodo nel termine di 60 giorni.

Trattandosi di controversia su modalità di esecuzione del contratto di lavoro, in situazioni che meritino particolare considerazione, l'intervento della Commissione di conciliazione avviene anche su richiesta del solo lavoratore. Per le controversie relative a licenziamenti, i procedimenti di conciliazione e di arbitrato sono promossi dal lavoratore e la presidenza della Commissione di arbitrato va sempre affidata ad un Magistrato, designato dal Presidente del Tribunale di Roma.

Dei lavori della Commissione di arbitrato va redatto processo verbale, sottoscritto dal presidente e da un segretario, all'uopo nominato dallo stesso presidente.

Chiarimento a verbale

Le parti stipulanti del presente contratto si danno atto che l'arbitrato irrituale di cui sopra è previsto, a norma dell'art. 5 della legge 11.8.1973 n. 533, in alternativa rispetto alla facoltà delle parti di adire l'Autorità Giudiziaria.