

PROSPETTIVE DI RICERCA IN TEMA DI
RISOLUZIONE ARBITRALE DELLE
CONTROVERSIE DI LAVORO (DOPO LA
PRESENTAZIONE DEI LAVORI DELLA
COMMISSIONE MINISTERIALE ALPA)

di **MARCO MARAZZA**

Approfondimento del 20 marzo 2017

ISSN 2420-9651

La recente pubblicazione (gennaio 2017) delle “Proposte normative e note illustrative” della “Commissione di studio per l'elaborazione di ipotesi di organica disciplina e riforma degli strumenti di degiurisdizionalizzazione, con particolare riguardo alla mediazione, alla negoziazione assistita e all'arbitrato”, istituita dal Ministero della Giustizia e presieduta da Guido Alpa, offre interessanti spunti di riflessione per i possibili sviluppi della ricerca dedicata alla risoluzione arbitrale delle controversie di lavoro.

SOMMARIO: 1. Premessa. - 2. Il senso di un progetto di ricerca in materia di arbitrato nelle controversie di lavoro. - 3. Le proposte della Commissione Ministeriale “Alpa” in materia di arbitrato nelle controversie di lavoro. - 4. Le tipologie di arbitrato irrituale in materia di lavoro, in sintesi. - 5. (Segue): l'esigenza di una razionalizzazione. - 6. Lo stato dell'arbitrato irrituale nelle controversie di lavoro: oggi e in concreto. - 7. L'individuazione dell'arbitro: i termini del problema alla luce del dato empirico. - 8. L'arbitrato di diritto comune per le controversie collettive di lavoro. - 9. L'arbitrato nelle controversie di lavoro, in una prospettiva di esclusività. - 10. Efficacia del lodo (secondo diritto o equità), norme imperative e motivi di impugnazione.

1. Premessa.

La recente pubblicazione (gennaio 2017) delle “*Proposte normative e note illustrative*” della “*Commissione di studio per l'elaborazione di ipotesi di organica disciplina e riforma degli strumenti di degiurisdizionalizzazione, con particolare riguardo alla mediazione, alla negoziazione assistita e all'arbitrato*”, istituita dal Ministero della Giustizia e presieduta da Guido Alpa, offre interessanti spunti di riflessione per i possibili sviluppi della ricerca dedicata alla risoluzione arbitrale delle controversie di lavoro. Un tema studiato da autorevoli processualisti [1] ma guardato con una certa diffidenza dalla comunità scientifica dei giuslavoristi, che lo ha preso in considerazione in modo sistematico per l'ultima volta a ridosso delle novità introdotte dal “collegato lavoro” del 2010 ([legge n. 183 del 2010](#)) [2]. Cosa forse ancora più rilevante, un tema decisamente (almeno sino ad oggi) trascurato dal mercato. Parrebbe ragionevole affermare che il contributo della comunità accademica non ha ancora offerto lo spunto per soluzioni applicative e normative politicamente, socialmente ed economicamente sostenibili. Ond'è che l'arbitrato nelle controversie di lavoro, oggi, per quanto destinatario di una sua disciplina tipica e rinforzata, non funziona; e in verità nessuno, pure a fronte del problema dell'innalzamento dei costi di accesso alla giustizia del lavoro [3], forse complice anche una generale riduzione del contenzioso del lavoro [4], sembra concretamente avvertire l'esigenza di cambiare questa tendenza [5].

2. Il senso di un progetto di ricerca in materia di arbitrato nelle controversie di lavoro.

Che l'arbitrato in materia di lavoro sia restato piuttosto ai margini del dibattito scientifico, ed anche dell'esperienza empirica, è un dato di fatto. Lo scrivo, sommessamente, non solo come studioso della materia ma anche alla luce della mia esperienza di avvocato e presidente di una commissione di certificazione dei contratti di lavoro. Proprio per questo ritengo che la presentazione dei lavori della commissione ministeriale presieduta da Guido Alpa possono offrire un formidabile spunto per avviare un progetto di ricerca che, nel dialogo serrato tra processualisti e giuslavoristi, a distanza di sette anni dall'ultima riforma organica di questa materia, riesca a fare un bilancio e soprattutto a dare una risposta a poche, essenziali, domande: oggi, serve realmente l'arbitrato come strumento di composizione delle controversie in materia di lavoro? Ammesso che la risposta sia positiva, per quali controversie l'arbitrato può essere di maggiore aiuto? Quali sono le questioni giuridiche e sociali che ne hanno

impedito, e tutt'ora ne impediscono, la diffusione? Si tratta di questioni giuridiche, ove esistenti, che possono essere risolte in via interpretativa? Oppure sono questioni che richiedono l'intervento correttivo del legislatore? È un progetto di ricerca complesso che si deve sviluppare in più passaggi. Il presente contributo vuole solo delinearne gli aspetti essenziali, siano essi di fatto o di diritto. Con l'obiettivo, anzitutto, di iniziare a definire l'ambito delle possibili successive linee di approfondimento e, al tempo stesso, di suggerire un percorso che possa attirare l'attenzione di studiosi che operano in diversi settori scientifici.

3. Le proposte della Commissione Ministeriale “Alpa” in materia di arbitrato nelle controversie di lavoro.

Per la Commissione ministeriale presieduta da Guido Alpa la oggettiva proliferazione delle fattispecie di arbitrato irrituale in ambito giuslavoristico, emersa all'esito dell'entrata in vigore della [legge n. 183 del 2010](#), richiederebbe un parallelo intervento riformatore dello strumento dell'arbitrato rituale che, superando storiche diffidenze, dovrebbe valorizzarne gli effetti distintivi e qualificanti: *il lodo con valore di sentenza dell'autorità giudiziaria e lo speciale regime di impugnazione per nullità*.

In questa prospettiva la Commissione non entra nel merito della disciplina dell'arbitrato irrituale, che potrebbe anche restare invariata, mentre per quello rituale suggerisce alcune importanti innovazioni.

Queste, in sintesi, le proposte: a) eliminazione per le controversie di cui all'[art. 409 c.p.c.](#) del limite generale che consente l'attivazione della procedura arbitrale solo se previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva ([art. 806, comma 2, c.p.c.](#)); b) conseguentemente, generalizzato riconoscimento della possibilità di stipulare compromessi arbitrali per specifiche controversie ben individuate nel loro oggetto, e cioè riferite a diritti già sorti, ricorrendo allo strumento della certificazione dell'accordo individuale ai sensi del [d.lgs. n. 276 del 2003](#); c) possibilità di stipulare clausole compromissioni, riferite dunque a tutte le possibili controversie che potrebbero insorgere con riferimento ad un determinato rapporto di lavoro, solo se previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva; d) riavvicinamento al diritto comune del regime delle impugnazioni del lodo arbitrale, nella parte in cui si prevede che solo in caso di compromesso individuale certificato (e, quindi, non anche di clausola compromissoria) le parti possono espressamente optare di rinunciare alla possibilità di impugnare il lodo per violazione delle regole di diritto relative al merito della controversia [6]. Ferma

restando, bene inteso, l'impugnabilità del lodo per contrarietà all'ordine pubblico.

Le proposte sono tutte di grande interesse, sia teorico che applicativo, ed anche coerenti con la più recente tendenza evolutiva del diritto del lavoro e la connessa valorizzazione dell'autonomia individuale assistita. Ma considerato che la proposta sembra postulare una certa fiducia sulla situazione ad oggi esistente, per valutarne il possibile impatto c'è anzitutto da chiedersi, soprattutto a beneficio di chi è poco addentro alle dinamiche dei contenziosi giuslavoristici, quale sia, in concreto, lo stato dell'arte delle tante fattispecie di arbitrato irrituale già messe a disposizione dall'ordinamento.

4. Le tipologie di arbitrato irrituale in materia di lavoro, in sintesi.

In verità, all'esito della riforma del 2010, l'arbitrato irrituale nelle controversie di lavoro risulta destinatario una disciplina talmente frammentata che non è agevole neanche il compito di tentare di offrire una classificazione razionale. Le sedi arbitrali sono essenzialmente di tre tipologie (amministrativa, privata, commissione di certificazione). Ma le procedure arbitrali sono molto più numerose e variegate e non è agevole ricostruire con precisione gli effetti giuridici di ciascuna. In sostanza, ad uno sguardo generale l'impatto è quello dell'assenza di uno statuto unitario dell'arbitrato irrituale e che spetta più che altro all'interprete il difficile compito di ricostruirlo dando razionalità all'impianto normativo.

L'arbitrato irrituale in sede amministrativa è quello affidato alle commissioni di conciliazione costituite presso le direzioni territoriali del lavoro ([artt. 410, 412 c.p.c.](#)) o, comunque, a collegi arbitrali presieduti da funzionari di quegli uffici amministrativi ([art. 7 della legge n. 300 del 1970](#); [art. 5, comma 6, della legge n. 108 del 1990](#)). Questo tipo di arbitro si può attivare in alcune specifiche controversie espressamente previste dalla legge (ad esempio, dall'[art. 7 della legge n. 300 del 1970](#) per quanto riguarda le impugnazioni delle sanzioni disciplinari [7]), ed in questo caso l'arbitrato ha una sua autonoma disciplina che va ricavata dalla norma che lo introduce. Al di fuori di queste specifiche fattispecie, l'arbitrato irrituale in sede amministrativa può esser attivato: a) nel corso o all'esito (negativo) del tentativo di conciliazione di cui all'[art. 410 c.p.c.](#); b) (fatta eccezione per le controversie che riguardano la risoluzione dei contratti di lavoro) in conseguenza di una clausola compromissoria certificata ai sensi dell'[art. 31, comma 10, della legge n. 183 del 2010](#) quando ciò è previsto dalla contrattazione collettiva. In questi due casi la disciplina della procedura arbitrale è quella contenuta nell'[art. 412](#)

[c.p.c.](#) e, come noto, definisce la possibilità di utilizzare il giudizio equitativo, gli effetti del lodo ed i limiti della sua impugnabilità (art. 412, commi 2, 3 e 4).

L'arbitrato irrituale in sede privata è affidato al collegio di conciliazione e arbitrato di cui all'[art. 412-quater c.p.c.](#) ed alla procedura ivi definita. Può essere attivato per singole controversie già insorte oppure (sempre fatta eccezione per le controversie che riguardano la risoluzione dei contratti di lavoro) per effetto di una clausola compromissoria antecedente alla controversia e certificata ai sensi dell'[art. 31, comma 10, della legge n. 183 del 2010](#) quando ciò è previsto dalla contrattazione collettiva. Ferme restando alcune peculiarità di tipo procedurale, il lodo arbitrale rilasciato in sede privata ha una disciplina sovrapponibile a quella dell'arbitrato in sede amministrativa – almeno nelle ipotesi di cui alle lettere a) e b) che precedono – per ciò che riguarda il possibile ricorso al giudizio equitativo, gli effetti del lodo ed i limiti della sua impugnabilità (art. 412-quater, commi 3 e 10).

L'arbitrato irrituale presso le camere arbitrali costituite dalle Commissioni di certificazione dei contratti di lavoro di cui all'[art. 76 del d.lgs. n. 276 del 2003](#), introdotto dall'[art. 31, comma 12, della legge n. 183 del 2010](#), è invece privo di una sua regolamentazione di dettaglio. L'unico riferimento normativo è all'applicazione dell'[art. 808-ter c.p.c.](#)

Ulteriori sedi e modalità di arbitrato (tanto irrituale che rituale), infine, possono essere introdotte dai contratti collettivi ([art. 412-ter c.p.c.](#); [art. 5 della legge 533 del 1973](#) [8]), con una regolamentazione interamente demandata all'autonomia collettiva.

5. (Segue): l'esigenza di una razionalizzazione.

Ne deriva, per trarre una prima conclusione, ancora prima di entrare nelle questioni di merito, che la numerosità e frammentazione delle possibili soluzioni arbitrali messe nel tempo a disposizione dall'ordinamento già di per sé produce una situazione di oggettiva incertezza che certamente non incoraggia la diffusione dello strumento.

Basti pensare, solo per fare un esempio, ai dubbi che possono sorgere in merito alla possibilità di estendere quanto previsto dagli artt. 412 e 412-quater – in materia di giudizio equitativo, efficacia del lodo e modalità di impugnazione – a tutte le ulteriori forme di arbitrato irrituale tipizzate nell'ordinamento ma prive di una specifica disciplina altrettanto analitica ([art. 7 legge n. 300 del 1970](#); [art. 31, comma 12, legge n. 183 del 2010](#)). Ma anche, a ben vedere, al regime applicabile all'arbitrato demandato

alla regolamentazione collettiva, per il quale giustamente si dubita della possibilità per l'autonomia collettiva di operare in competenza deroga degli [artt. 412 e 412 quater c.p.c.](#) [9] E se è pur vero che in passato la giurisprudenza ([Cass. civ. n. 2576 del 2009](#), [n. 4025 del 2006](#)) ha in qualche modo affermato un principio di tendenziale unicità della disciplina dell'arbitrato irrituale nelle controversie di lavoro (ad esempio, per estendere all'arbitrato di cui all'[art. 7 della legge n. 300 del 1970](#) il regime delle impugnazioni dell'arbitrato irrituale in vigore prima della riforma del 2010 nell'[art. 412-quater c.p.c.](#)), è innegabile che resti il forte bisogno di una razionalizzazione dell'attuale impianto normativo che definisca, in modo univoco, quale sia lo statuto unitario dell'arbitrato irrituale nelle controversie di lavoro. A partire, ovviamente, dalla possibilità di utilizzare il giudizio equitativo e dei problemi di efficacia ed impugnabilità del lodo. Ciò soprattutto considerato che prima della riforma del 2010 la Cassazione, in tema di arbitrato irrituale di cui all'[art. 7 della legge n. 300 del 1970](#), ha più volte affermato che il lodo non è impugnabile in sede giudiziaria in ordine alle valutazioni affidate alla discrezionalità degli arbitri ma soltanto per vizi idonei ad inficiare la determinazione degli arbitri per alterata percezione o falsa rappresentazione dei fatti ovvero «*per inosservanza delle disposizioni inderogabili di legge o di contratti o accordi collettivi*» ([Cass. civ., sez. un., n. 25253 del 2009](#); [Cass. civ. n. 4025 del 2006](#); [Cass. civ. n. 4841 del 2002](#); [Trib. Napoli 18 febbraio 2011](#)). In senso più restrittivo, perché non contempla l'ipotesi di impugnazione per inosservanza di disposizioni inderogabili di legge o di contratti e accordi collettivi, si è espressa [Cass. civ. 4027 del 2006](#), per la quale il lodo, avendo natura strettamente negoziale, può essere impugnato se affetto da un vizio della volontà, quale l'errore, la violenza, o il dolo. Rilevando solo l'errore sostanziale o essenziale – [artt. 1428 e 1429 c.c.](#) – che attiene alla formazione della volontà degli arbitri e che ricorre quando questi ultimi abbiano avuto una falsa rappresentazione della realtà). I rischi di sovrapposizione rispetto all'attuale disciplina dell'arbitrato irrituale contenuta negli [artt. 412 e 412-quater c.p.c.](#), non espressamente estesa all'[art. 7 della legge n. 300 del 1970](#), per la quale il lodo produce tra le parti gli effetti dell'[art. 2113, comma 4, c.c.](#), sono evidenti.

6. Lo stato dell'arbitrato irrituale nelle controversie di lavoro: oggi e in concreto.

È comunque un dato di fatto che, nonostante questa significativa disponibilità di strumenti, l'utilizzo dell'arbitrato irrituale nelle controversie di lavoro rimane ancora

oggi circoscritto in ambiti piuttosto marginali che, in buona sostanza, coincidono con l'ambito di operatività dell'arbitrato irrituale in sede amministrativa previsto dall'[art. 7, commi 6-7, della legge n. 300 del 1970](#) in materia di provvedimenti disciplinari [10].

Un arbitro che il lavoratore nell'esperienza pratica tende ad attivare per contestare la legittimità dei soli provvedimenti disciplinari più lievi di tipo conservativo (rimproveri, multe, sospensioni), spesso confidando nell'approccio "equitativo" del Presidente della commissione nominato dalla Direzione Territoriale del Lavoro, e che, se la questione è veramente importante (almeno in punto di principio), il datore di lavoro tende quasi sempre a scongiurare trasferendo la controversia nella sede giurisdizionale nel rispetto del termine di 10 giorni che la legge gli affiderebbe per nominare il suo arbitro. Proprio al fine, va detto chiaramente, di evitare il giudizio, nella sostanza equitativo, emesso da un soggetto nominato dalle strutture periferiche dell'Ispettorato nazionale del lavoro (ove sono confluite le Direzioni Territoriali del Lavoro) all'esito di un dibattito con gli arbitri di parte che, certo, non indugia su sofisticate questioni di diritto.

Per il resto, la contrattazione collettiva nazionale più recente è veramente fitta di clausole che regolano gli strumenti arbitrali di risoluzione delle controversie di lavoro oltre l'ambito disciplinare ora ricordato [11] di cui, però, non si conosce una significativa dimensione applicativa.

A partire da quello che potremmo considerare il caso scuola: i collegi arbitrali introdotti da tutti i CCNL applicabili, nei diversi settori, ai rapporti di lavoro dirigenziali per giudicare la rispondenza o meno del licenziamento intimato dal datore di lavoro ai presupposti di giustificazione introdotti dalla medesima contrattazione collettiva (e liquidare, conseguentemente, l'eventuale indennizzo economico previsto per il caso di licenziamento ingiustificato). Una fattispecie di arbitro irrituale riservata alla categoria più elevata di lavoratori subordinati, dunque tendenzialmente più incline all'utilizzo di questi strumenti, che non mi è mai capitato di sperimentare in concreto, in oltre un ventennio di professione, perché il dirigente ha sempre preferito coltivare la strada giudiziale (che la clausola collettiva, ovviamente, non preclude).

È questo, al di là delle migliori intenzioni, il contesto di fatto nel quale si deve collocare la riflessione sullo strumento dell'arbitrato nelle controversie di lavoro, con l'obiettivo di individuare le possibili funzionalità, ancora inesprese, di questo strumento.

7. L'individuazione dell'arbitro: i termini del problema alla luce del dato empirico.

Il successo dell'arbitrato irrituale in materia di sanzioni disciplinari ([art. 7 della legge n. 300 del 1970](#)), in parte certamente spiegabile anche per i tanti anni passati dall'entrata in vigore dello [Statuto dei lavoratori](#), merita dunque di essere ben capito e, di conseguenza, nei limiti del possibile, valorizzato.

A parere di chi scrive i punti di forza di quella procedura arbitrale sono essenzialmente due.

In primo luogo la semplicità di attivazione, perché ricevuta l'istanza del lavoratore spetta alla direzione territoriale del lavoro il compito di individuare autonomamente tra i suoi funzionari il Presidente del collegio arbitrale con il quale devono relazionarsi gli arbitri che le parti di volta in volta nominano (all'esito di una procedura estremamente semplice). Con ciò superandosi tutte le complessità, se non le diffidenze, connesse al processo di costituzione del collegio per quanto riguarda la nomina, condivisa tra gli arbitri di parte (secondo il modello dell'art. 412-*quater* c.p.c.), del presidente.

Il secondo punto di forza è il ragionevole affidamento (soprattutto del lavoratore) sull'equilibrio del collegio arbitrale così composto. Ciò in quanto il presidente, che è un dipendente dell'amministrazione quasi naturalmente propenso ad immedesimarsi con gli interessi del lavoratore, opera relazionandosi con i due arbitri nominati dalle parti e, cioè, almeno normalmente, con i rispetti legali delle stesse. Ciò a differenza di quanto accade quando il collegio in sede amministrativa è rappresentato dalla commissione di conciliazione ([artt. 410, 412 c.p.c.](#)), perché in questo caso gli arbitri di parte non direttamente nominati dalle parti in causa ma sono i soggetti stabilmente nominati dalle parti sociali in seno alla commissione di conciliazione.

Ne deriva che una ricerca che intenda arrivare al cuore del problema del possibile futuro dell'arbitrato nelle controversie di lavoro non può certamente trascurare il tema della procedura di costituzione delle sedi arbitrali, adattandone i meccanismi alle assolute specificità del contenzioso giuslavoristico.

Da questo punto di vista, ad esempio, un grande contributo potrebbe venire non solo dal legislatore, cui si potrebbe suggerire di generalizzare per la sede amministrativa la semplicità del modello procedurale dell'[art. 7 della legge n. 300 del 1970](#) (presidente di nomina della DTL, affiancato da due arbitri nominati delle parti), ma anche, e forse soprattutto, dalle organizzazioni sindacali.

È del tutto evidente, infatti, che nell'esercizio della delega che la legge fa alla contrattazione collettiva ([art. 5, legge n. 533 del 1973](#); [art. 412-ter c.p.c.](#)) le parti sociali

ben potrebbero replicare, in sede privata, lo stesso modello dell'art. 7 della [legge n. 300 del 1970](#). Magari affidando ad organismi bilaterali il compito di gestire gli adempimenti che in sede amministrativa spettano alle DTL, a partire da quello di costituire un albo di arbitri cui affidare di volta in volta le funzioni di presidente del collegio, da integrare con i legali direttamente nominati dalle parti in causa [12].

In sostanza, il modello di arbitrato che allo stato risulta più diffuso ([art. 7 della legge n. 300 del 1970](#)) per ciò che riguarda la composizione del collegio si differenzia sia dall'arbitrato in sede amministrativa di cui all'[art. 412 c.p.c.](#) (perché nell'art 7 dello Statuto gli arbitri di parte sono nominati direttamente dalle parti, mentre la commissione di conciliazione delle DTL si completa con soggetti nominati dalle parti sociali) sia dall'arbitrato in sede privata di cui all'[art. 412 quater c.p.c.](#) (perché il presidente nell'art. 7 dello Statuto è nominato da un terzo e non dagli arbitri di parte). Non saprei dire se tutto ciò ha contribuito a limitare la diffusione dell'arbitrato, ma il dubbio è legittimo.

8. L'arbitrato di diritto comune per le controversie collettive di lavoro.

Sempre alle parti sociali è poi demandata la possibilità di utilizzare lo strumento arbitrale, in una prospettiva certamente innovativa rispetto a quanto accaduto fino ad oggi, per la composizione di conflitti di natura collettiva e non anche individuale.

Si tratta, a ben vedere, di conflitti destinati a sfociare in contenziosi, normalmente strategici e quindi piuttosto rilevanti, che nulla hanno a che vedere con l'[art. 409 c.p.c.](#) (che, come noto, definisce l'ambito di applicazione del processo del lavoro con esclusivo riferimento alla controversie individuali che attengono al rapporto di lavoro subordinato ovvero al rapporto di lavoro coordinato e continuativo).

Si tratta, più in dettaglio, dei contenziosi che hanno ad oggetto diritti che ricadono nella titolarità esclusiva delle organizzazioni sindacali, la cui giustiziabilità è affidata al giudice del lavoro solo quando ricorrono i presupposti dell'[art. 28 della legge n. 300 del 1970](#) oppure, in mancanza di quei presupposti, è demandata al giudice ordinario secondo le regole del processo civile [13].

Diritti riconosciuti alle rappresentanze sindacali dalla legge ovvero da clausole contrattuali collettive di natura obbligatoria, cui corrispondono obblighi di associazioni datoriali ovvero di singoli datori di lavoro. Diritti e obblighi che in caso di contenzioso possono essere verificati in sede di arbitrato, sia rituale che irrituale, con applicazione esclusiva della disciplina comune dell'arbitrato rituale o irrituale. Essendo di tutta

evidenza che la specialità dell'arbitrato nel diritto del lavoro è espressamente riferita all'arbitrato che riguarda domande relative ai rapporti di cui all'[art. 409 c.p.c.](#)

Un esempio di clausola arbitrale riferita a rapporti collettivi è quella che si può ritrovare nella parte finale del Testo Unico sulla rappresentanza del 2014 [14] ma lo schema potrebbe essere con decisione diffuso tramite la contrattazione collettiva nazionale quale strumento di gestione del conflitto che assecondi la fondamentale esigenza di certezza che richiede l'ordinato svolgimento delle relazioni industriali. È noto, del resto, che proprio questo tipo di controversie concentrano l'attenzione delle parti sull'esito del primo grado giudizio piuttosto che sulla sentenza definitiva che può sopraggiungere dopo molti anni. Ond'è che l'arbitrato, con i suoi vincoli in tema di impugnazione, può oggettivamente rispondere ad un concreto interesse delle parti.

La frontiera di questo possibile modello di attività arbitrale è probabilmente rappresentata dall'utilizzabilità dell'arbitrato di diritto comune per dirimere anche controversie sull'interpretazione della parte normativa dei contratti collettivi, con effetti che ovviamente andrebbero a ripercuotersi positivamente sulla stabilità del regolamento contrattuale e, dunque, anche sulla conseguente deflazione del contenzioso individuale di tipo seriale che normalmente queste divergenze interpretative alimentano.

Si tratterebbe, in sostanza, di ragionare sulla composizione arbitrale di diritto comune che attengono all'efficacia, validità e interpretazione di contratti e accordi collettivi ([art. 420-bis c.p.c.](#)) [15] insorte, ovviamente, tra le parti stipulanti il contratto collettivo. Ciò con la ragionevole convinzione, certamente bisognevole di ulteriori verifiche e approfondimenti, che in questi casi l'arbitrato continuerebbe ad essere sottoposto alle sole regole di diritto comune nella misura in cui il lodo è chiamato a dirimere una questione di interpretazione, validità ed efficacia del contratto con effetti, nei confronti dei lavoratori, che attengono esclusivamente all'applicazione futura del contratto collettivo. Con salvezza, cioè, di eventuali diritti quesiti dei singoli lavoratori che, in caso di contenzioso, potrebbero essere compromessi in arbitrato direttamente dal lavoratore e solo nel rispetto delle speciali regole giuslavoristiche di cui ci si sta occupando.

9. L'arbitrato nelle controversie di lavoro, in una prospettiva di esclusività.

Scendendo dal piano dei contenziosi collettivi a quello dei contenziosi individuali, cui si rivolge in via esclusiva la disciplina speciale dell'arbitrato, una delle questioni di fondo

che si pone è quella della sussistenza o meno di un vincolo che imponga di lasciare in ogni caso al lavoratore, anche successivamente alla stipulazione della clausola compromissoria, l'alternativa del ricorso alla tutela giudiziale. Pur emergendo sul punto un certo contrasto di opinioni, devo dire che più di una considerazione mi induce a ritenere che un vincolo siffatto non è oggi espressamente previsto da alcuna norma e, a ben vedere, neanche è desumibile – al contrario di quanto sostenuto da alcuni – dai principi generali dell'ordinamento [16].

In verità, in questo potendo contare sull'analogica convinzione di autorevole dottrina [17], sembra piuttosto ragionevole sostenere non solo che l'[art. 5 della legge n. 533 del 1973](#) è oramai implicitamente abrogato dalla integrale riscrittura della disciplina dell'arbitrato irrituale, perché tra l'altro definitivamente superato dall'[art. 412-ter c.p.c.](#), ma anche, e soprattutto, che l'invocazione dell'[art. 24 Cost.](#) sembrerebbe fuori luogo quando – come avviene secondo la disciplina attualmente vigente – l'accesso alla giustizia arbitrale presuppone pur sempre la manifestazione di volontà del singolo lavoratore mediante il compromesso o, *ex ante*, tramite la clausola compromissoria certificata.

Ciò anche considerato che proprio la clausola compromissoria, oltre che stipulata con l'assistenza di un soggetto terzo che garantisce la genuina volontà del lavoratore, presuppone anche la preventiva autorizzazione da parte della contrattazione collettiva. Con la conseguenza che la garanzia per il lavoratore è, in fin dei conti, doppia [18].

Semmai occorrerebbe ragionare sulla possibilità che la contrattazione collettiva, parallelamente alle clausole compromissorie di controversie collettive di cui prima si è detto, introduca direttamente un vincolo per la gestione in sede arbitrale di alcune specifiche tipologie di controversie individuali quando le stesse hanno ad oggetto questioni inerenti l'interpretazione e applicazione di contratti e accordi collettivi (allorquando, bene inteso, si tratti di diritti già entrati nel patrimonio del lavoratore). Ma da questo punto di vista, pur essendo ampio il rinvio all'autonomia collettiva contenuto nell'[art. 412-ter c.p.c.](#), è comprensibile una maggiore cautela. Basti considerare che per alcuni il rinvio alla contrattazione collettiva neanche sarebbe sufficiente a legittimare la previsione, da parte dell'autonomia collettiva, di clausole compromissorie di tipo individuale [19].

Basti qui per ora mettere in evidenza che la proposta della Commissione Alpa di introdurre nell'[art. 808 c.p.c.](#) la possibilità di stipulare clausole compromissorie per le controversie di lavoro che precludano il successivo accesso alla sede giudiziale, a

condizione che ciò sia previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva, è coerente con un'interpretazione evoluta dell'attuale disciplina dell'arbitrato irrituale. Ciò perché in presenza di una valida clausola compromissoria, in altri termini, non vi è motivo per affermare che non sia precluso attivare la sede giudiziale.

10. Efficacia del lodo (secondo diritto o equità), norme imperative e motivi di impugnazione.

Ulteriore questione di fondo da porre in evidenza, soprattutto all'esito della pubblicazione dei lavori della Commissione Alpa, è quella relativa all'efficacia ed ai limiti di impugnazione del lodo che definisce una controversia giuslavoristica, sia esso rituale o irrituale.

L'attuale disciplina dell'arbitrato irrituale prevede che la decisione, anche assunta su richiesta delle parti con giudizio equitativo «*nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia anche derivanti da obblighi comunitari*» ([artt. 412 e 412-quater c.p.c.](#); in linea con quanto stabilito da [Corte Cost. n. 206 del 2004](#)) [20], produce tra le stesse gli effetti di cui [all'artt. 1372 e 2113, quarto comma, c.c.](#) ed è impugnabile ai sensi dell'[art. 808 ter c.p.c.](#) per le ipotesi di annullabilità ivi espressamente previste.

Anche se non tutti condividono [21], pare ragionevole affermare che in applicazione dei principi generali ([art. 1418 c.c.](#)) il lodo è da considerare impugnabile anche per nullità derivante da contrarietà all'ordine pubblico ovvero a norme imperative di legge [22].

Ciò, bene inteso, con la precisazione che in caso di lodo emesso secondo equità l'impugnazione potrà avvenire solo per violazione dell'ordine pubblico, dei vincoli comunitari e/o dei principi regolatori della materia, ma non anche per violazione delle statuizioni di dettaglio di norme imperative (che l'arbitro non è tenuto ad applicare in modo puntuale, dovendone rispettare i principi regolatori) né, tanto meno, per violazione di quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile (che, certamente, almeno a parere di chi scrive, è fuori dal concetto di equità [23]).

Ma pur dando atto della maggiore stabilità del giudizio secondo equità, la natura generalmente imperativa della legislazione giuslavoristica [24] rende in ogni caso particolarmente ampio lo spazio di impugnabilità del lodo irrituale in caso di controversie di lavoro (soprattutto se emesso secondo diritto e non secondo equità).

Proprio per fare fronte a tale evenienza, come visto, la legge assimila gli effetti del loro irrituale a quelli di una transazione valida ai sensi dell'[art. 2113, quarto comma, c.c.](#)

(espressamente richiamato dagli [artt. 412](#) e [412-quater c.p.c.](#)) [25]. Ciò con la conseguenza, a ben vedere, che se da un lato risulta rafforzata la tenuta del lodo dall'altro in qualche modo se ne circoscrive, in modo significativo, la portata concretamente utile.

Il richiamo all'[art. 2113 c.c.](#) consente infatti di affermare che il lodo irrituale può validamente disporre di diritti, oggetto del contendere, che, se esistenti, dovrebbero essere già entrati nel patrimonio del lavoratore. Ciò alla stregua di quanto lo stesso lavoratore potrebbe fare in un contesto conciliativo protetto ([art. 2113, comma 4, c.c.](#)). Giusto per fare un esempio: il diritto ad una specifica indennità economica che si assume maturata per l'attività già svolta, piuttosto il risarcimento del danno per delle mansioni già assegnate e concretamente eseguite dal lavoratore.

In questo caso non v'è dubbio che il lodo potrà essere impugnato esclusivamente per le ipotesi di annullabilità espressamente previste dall'[art. 808-ter c.p.c.](#) e non anche per violazioni di norme imperative. Ciò per la banale considerazione che l'oggetto del lodo sono diritti eventualmente derivanti da quelle norme imperative, oggetto del contendere, che l'[art. 2113 c.c.](#) qualifica come validamente disponibili dall'autonomia negoziale alle condizioni che la stessa disposizione individua ([art. 2113, comma 4, c.c.](#)). Non si tratta, a bene vedere, di disporre dei diritti previsti da una norma imperita, in sé considerata, in vista della sua futura applicazione. Esattamente, non si tratta proprio di disporre della norma imperativa ma, al limite, degli effetti che ha già prodotto in capo ai suoi destinatari [26].

È infatti solo con riferimento ai diritti futuri, la cui eventuale maturazione dipende dall'interpretazione e applicazione al caso concreto di norme imperative di legge e/o di clausole collettive, che il lodo potrà essere impugnato se contrario a norme imperative. Come, del resto, è da considerare nulla la transazione sottoscritta nel rispetto dell'[art. 2113 c.c.](#) ma con riguardo ai diritti che non sono disponibili perché semplicemente non sono ancora entrati nel patrimonio del lavoratore.

Ond'è che il lodo sarà, nei fatti, sempre impugnabile se accerta la sussistenza o meno di un diritto destinato, in conseguenza della prosecuzione del rapporto di lavoro, a maturare continuativamente, tempo per tempo, nella futura esecuzione del contratto di lavoro in essere.

Il che, a ben vedere, anche a prescindere dalla inclusione o meno della violazione delle clausole collettive tra i motivi di impugnazione del lodo, rende questo tipo di arbitrato

utile quasi esclusivamente a decidere di situazioni giuridiche già esaurite e, per converso, inadeguato a pronunce di accertamento che posso proiettare, nel futuro, i loro effetti.

Da questo punto di vista l'ipotesi di riforma dell'arbitrato rituale avanzata dalla Commissione Alpa coglie perfettamente nel segno quando evidenzia l'importanza di valorizzare l'arbitrato rituale per il vantaggio di conseguire un lodo “con valore di sentenza pronunciata dall'autorità giudiziaria” [27]. Una proposta che sembra effettivamente introdurre un nuovo interessante spazio per l'arbitrato, proprio nella misura in cui propone di valorizzare la natura decisoria, anche per il futuro, dell'arbitrato rituale rendendo il lodo conseguentemente emesso non impugnabile per violazione di regole di diritto o contrattuali (collettive) applicabili alla controversia. Almeno se ciò è espressamente previsto nel compromesso e fatta comunque salva l'impugnazione per violazione dell'ordine pubblico [28].

Si può solo aggiungere che almeno questa novità, ove mai introdotta dal legislatore, potrebbe fortemente incentivare la diffusione dell'arbitrato rituale e meriterebbe di essere estesa anche all'ipotesi di clausola compromissoria (oltre che al singolo compromesso, come proposto dalla commissione). Ne deriva, infine, che analogo meccanismo andrebbe anche valutato per l'arbitrato irrituale. Almeno ove non abbiano ragione, come però non tenderei a credere, coloro che affermano che il richiamo esplicito all'[art. 808-ter c.p.c.](#) già avrebbe escluso l'impugnabilità del lodo irrituale per violazione di norme imperative.

Riferimenti bibliografici

- [1] Nella dottrina processualistica, più di recente il tema è stato affrontato da C. PUNZI, *Le nuove frontiere dell'arbitrato*, in *Riv. Dir. Proc.*, 2015; Vol. 1; C. PUNZI, *L'arbitrato per la soluzione delle controversie di lavoro*, in *Riv. Dir. Proc.*, 2011, Vol. 1.
- [2] Nella dottrina giuslavoristica il tema, in generale piuttosto trascurato, successivamente all'entrata in vigore della [legge n. 183 del 2010](#) è stato trattato da R. DEL PUNTA, *Opinioni sul "collegato lavoro" (in tema di disciplina dell'arbitrato)*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, Vol. 1, 2011, 137 e ss; P. TOSI, *L'arbitrato nel "Collegato lavoro" alla legge finanziaria 2010*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2010, fasc. 12, 1171-1173; D. BORGHESI, *Negoziazione e giurisdizione*, in *Lav. e Dir.*, 2014, 287-308; D. BORGHESI, *L'arbitrato ai tempi del "collegato lavoro"*, in *Judicium*, 2011; G. MAMMONE, *Altre modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva*, in *Diritto del lavoro*, Vol. 4, in G. AMOROSO-V. DI CERBO-R. FOGLIA-A. MARESCA (a cura di), *Il processo*, Milano, 2012, 127 e ss; G. PROIA, *Le clausole compromissorie*, in *La riforma dei rapporti e delle controversie di lavoro*, in G. PROIA-M. TIRABOSCHI (a cura di), *Commentario alla legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro)*, Torino, 2011, 141 e ss; M. GRANDI, *La composizione stragiudiziale delle controversie di lavoro nel diritto italiano*, *Giorn. Dir. Lav. e rel. Ind.*, 2000, n. 87, 387 - 394; L. DE ANGELIS-R.DEL PUNTA-L. NOGLER, *Opinioni sul "collegato lavoro in Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2011, fasc. 129, 123-178; O. DESSÌ, *L'arbitrato del lavoro*, in *Lav. e dir.*, 2015, fasc. 1, 149-168; S. CENTOFANTI, *Accordi preventivi e accordi contingenti per la scelta delle forme di arbitrato nel Collegato lavoro 2010*, in *Il Lav. nella giurisprudenza*, 2011, fasc. 1, 99-106; L. MARIUCCI, *Il declino dei diritti individuali e collettivi nel processo del lavoro*, intervento al Convegno su "Crisi e riforma della Giustizia del lavoro", Roma, 23 aprile 2010, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2011, fasc. 1, pt. 1, 19-24; V. SPEZIALE, *La riforma della certificazione e dell'arbitrato nel "collegato lavoro*, in *Diritti lavori mercati*, 2010, fasc. 1, 139-168; A. ZOPPOLI, *Riforma della conciliazione e dell'arbitrato e riflessi sul lavoro pubblico*, Relazione all'incontro di studio su "Certificazione, conciliazione e arbitrato nelle controversie di lavoro", Napoli, 13 maggio 2010, in *Diritti lavori mercati*, 2010, fasc. 2, 411-442; M. ZULBERTI, *Profili dell'impugnazione dei lodi irrituali nel quadro della L. n. 183/10*, in *Riv. Dir. Proc.*, 2012 Vol. 4 pag. 1026 e ss.; M.A. ZUMPANO, *L'arbitrato nelle*

controversie di lavoro, in *Lavoro ed esigenze dell'impresa fra diritto sostanziale e processo dopo il Jobs Act*, Torino, 2016, 281 e ss.; A. PESSI, *Gli arbitrati in materia di lavoro*, Napoli, 2012.

[3] P. SORDI, relazione al convegno organizzato da Fondazione Malagugini di Milano con Ordine avvocati di Milano e Associazione Studi giuridici sull'immigrazione, *L'accesso alla giustizia dei soggetti svantaggiati*, Milano, 15 dicembre 2015.

[4] Interessanti i dati ed i commenti proposti sul tema da P. ICHINO, *Licenziamenti, crolla il contenzioso*, in *Corriere della sera*, 18 febbraio 2017.

[5] In ciò configurandosi quella forma di inerzia, se non di sottesa interdizione, che G. PROIA, op. cit., all'esito della riforma del 2010, invitava giustamente a non coltivare.

[6] Ipotesi di impugnazione che oggi, come noto, anche in caso di violazione di contratti e accordi collettivi, è garantita dall'[art. 829, comma 4, c.p.c.](#)

[7] Sulla natura irrituale di questa tipologia di arbitrato, che poi è quella più utilizzata, [Cass. civ. n. 2576 del 2009](#); n. 4025 del 2006; [Cass. civ. n. 12798 del 2003](#).

[8] Ammesso che tale disposizione non sia da considerare tacitamente abrogata (vedi *infra* nel testo).

[9] Pone questo problema P. TOSI, op. cit., con riferimento ai limiti di impugnazione del lodo, dubitando che l'autonomia collettiva possa operare completamente al di fuori della disciplina esplicitamente posta da quelle disposizioni del codice di procedura di civile.

[10] È consolidata l'opinione secondo cui la procedura *ex* [art. 7 della legge n. 300 del 1970](#), trova applicazione, in linea di massima, alle c.d. “sanzioni conservative” che, solitamente, vanno dal rimprovero verbale ad un massimo di dieci giorni di sospensione. Sull'arbitrato in tema di sanzioni disciplinari *ex* [art. 7 della l. 300 del 1970](#) hanno avuto modo di confrontarsi, nel corso degli anni, numerosi autori tra i quali preme citare R. BORTONE, *Commento sub art. 7*, in AA. VV., *Lo Statuto dei lavoratori*, Commentario diretto da Giugni, Milano, 1979, 84 ss.; G. PERA, *Commento sub art. 7*, in AA.VV., *Commento allo Statuto dei diritti dei lavoratori*, a cura di ASSANTI, PERA, Padova, 1972. Ci si è chiesto, di conseguenza, se avverso un provvedimento di licenziamento disciplinare è possibile il ricorso alla procedura arbitrale potendosi affermare che, in tal caso, la richiesta di costituzione del collegio di conciliazione ed arbitrato presenta una sua logica se lo stesso è previsto nella casistica contrattuale delle sanzioni disciplinari nel CCNL. Per quel che attiene al rapporto tra

l'arbitrato previsto dai commi 6 e 7 dell'[art. 7 dello Statuto dei lavoratori](#) e il licenziamento, la giurisprudenza si è più volte espressa nel senso della compatibilità di tale procedimento con il provvedimento di licenziamento. In particolare, la Suprema Corte si è limitata a rilevare l'impossibilità di adire l'autorità giudiziaria, ai fini dell'impugnativa del licenziamento, nel caso in cui il procedimento arbitrale si sia già instaurato con l'accettazione dell'incarico da parte degli arbitri designati o nel caso in cui il collegio arbitrale abbia pronunciato il lodo ([Cass. civ. n. 1452 del 1999](#), [Cass. civ. n. 3023 del 1990](#), Cass. civ. n. 891 del 1987). Ne deriva che la disciplina dell'arbitrato in questione assume una particolare rilevanza proprio perché in grado, almeno teoricamente, di essere estesa anche alla materia dei licenziamenti.

[11] Qui di seguito solo alcuni esempi di clausole di CCNL attualmente vigenti che regolano sedi e procedure dell'arbitrato irrituale. CCNL industria alimentare: «[...] le Parti, [...] valutano conforme allo spirito bilaterale che uniforma il presente CCNL, di individuare quale metodologia, vincolante per le associazioni firmatarie ed i loro assistiti, quanto segue: a) per controversie sui contenuti dei contratti stipulati: invio delle ragioni del contenzioso all'Ente Bilaterale e successiva attivazione della Commissione di conciliazione istituita, come da norma, da tre arbitri un datoriale, uno delle associazioni dei lavoratori ed uno - con funzioni di Presidente – nominato dal locale UPLMO; b) per controversie sull'applicazione dei contratti stipulati: invio da parte dell'attore della vertenza della copia degli atti all'Ente Bilaterale, ai fini di consentirne un'attività di statistica e valutazione giurisprudenziale». CCNL industria metalmeccanica: «[...] le parti [...] possono rimettere volontariamente alla Commissione di conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, Indicando: a) il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine? b) le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni? c) l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria. 2) Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi. 3) Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'[art. 1372 cod. civ.](#)), è

inoppugnabile (ai sensi [art. 2113, comma 4 cod. civ.](#)) salvo quanto disposto dall'[art. 808 ter cod. proc. civ.](#) e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'[art. 474 cod. proc. civ.](#)), su istanza della parte presso il giudice del lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto». CCNL imprese di assicurazione: «[...] Ove il tentativo di conciliazione non riesca, le parti possono concordare di deferire al Collegio la risoluzione della controversia ai sensi dell'[art. 412ter cod. proc. civ.](#) In tal caso, rimangono invariate le modalità di composizione del Collegio arbitrale della nomina e della designazione del Presidente e dei componenti, nonché della ripartizione delle spese di cui al punto A. La devoluzione della risoluzione della controversia deve essere comunicata al Collegio a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento nonché contemporaneamente anche alla parte avversaria. La parte convocata può aderire all'arbitrato entro 10 giorni dal ricevimento della lettera raccomandata di cui sopra. Il Collegio ha ampia facoltà di regolare lo svolgimento del giudizio, compresa l'eventuale istruttoria, fermo che l'eventuale escussione dei testimoni deve avvenire avanti l'intero Collegio riunito e che devono essere in ogni caso assegnati termini alle parti per presentare documenti e memorie e per esporre le loro repliche. Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dall'avvenuto ricevimento della richiesta? emetterà il proprio lodo motivato entro 60 giorni dalla data di detta riunione, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura».

[12] Timide sperimentazioni in tal senso, per ora a quanto risulta solo teoriche, si possono trovare nel CCNL studi professionali (art. 23 – Commissioni paritetiche); CCNL dipendenti del terziario (art. 20 – Enti bilaterali territoriali); CCNL lavoratori imprese di facility management (art. 16 – Commissioni paritetiche).

[13] Ed infatti, come chiarito da [Corte Cost. n. 54 del 1974](#), «la tutela giurisdizionale, di cui possono avvalersi –ex art. 28 - gli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali, non esclude che le altre organizzazioni sindacali siano legittimate ad agire, nella sede competente, per l'attuazione giurisdizionale delle posizioni giuridiche sostanziali, delle quali sono titolari a norma delle disposizioni che ad esse si riferiscono. La concessione della procedura privilegiata alle associazioni nazionali, non preclude cioè alle altre associazioni sindacali, non considerate dall'art. 28, la possibilità di far ricorso alle procedure di cognizione, sommaria e ordinaria, previste

dal codice di procedura civile». Si veda anche Cass. S.U. n. 309 del 1987 in cui è stabilito che: «quello dell'art. 28 non è l'unico mezzo processuale proponibile contro la condotta antisindacale del datore di lavoro la cui esperibilità è anzi esclusa nei confronti degli organi dello Stato così come, tenuto conto del testo della norma, non è consentita da parte dei sindacati non locali, nel caso di inerzia degli organismi periferici, e di quelli non aventi le caratteristiche di un sindacato nazionale. E tali limitazioni non possono davvero significare che le relative posizioni sostanziali non possano ottenere tutela attraverso il procedimento ordinario e addirittura avanti al giudice amministrativo. [...] la tutela contro la condotta antisindacale può essere direttamente chiesta in via ordinaria omettendosi la fase della cognizione sommaria dello stesso art. 28, norma questa posta esclusivamente a vantaggio del sindacato (cfr. la sentenza della Sezione lavoro 27 maggio 1982 n. 3250)». In precedenza, sul punto, si erano pronunciate anche le Corti di merito, in particolare il Tribunale di Roma che, con sentenza del 18 dicembre 2000, ha rilevato come «non può inibirsi il ricorso all'[art. 700 c.p.c.](#) per tutelare l'attività sindacale da un pregiudizio grave ed imminente». Sempre sul tema della competenza del giudice ordinario in tema di controversie aventi ad oggetto diritti sindacali, si riporta la pronuncia del Pretore di Napoli del 16 aprile 1996, secondo la quale: «rientrano nella cognizione del giudice ordinario i comportamenti antisindacali della pubblica amministrazione che violino diritti propri ed esclusivi del sindacato».

[14] Questa la formulazione della clausola del Testo Unico del 2014: «*In via transitoria, ed in attesa che i rinnovi dei contratti nazionali definiscano la materia disciplinata dalla parte quarta del presente accordo, le parti contraenti concordano che eventuali comportamenti non conformi agli accordi siano oggetto di una procedura arbitrale da svolgersi a livello confederale. A tal fine, le organizzazioni di categoria appartenenti ad una delle Confederazioni firmatarie del presente accordo, ovvero che comunque tale accordo abbiano formalmente accettato, sono obbligate a richiedere alle rispettive Confederazioni la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato composto, pariteticamente, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali confederali interessate e da altrettanti rappresentanti della Confindustria, nonché da un ulteriore membro, che riveste la carica di Presidente, individuato di comune accordo o, in mancanza di accordo, a sorteggio fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo, entro 30 giorni, dalle parti stipulanti il presente*

accordo. Nella decisione del collegio, che dovrà intervenire entro dieci giorni dalla sua composizione, dovranno essere previste le misure da applicarsi nei confronti delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi assunti con il presente accordo e, in particolare, dell'obbligo di farne rispettare i contenuti alle rispettive articolazioni, a tutti i livelli», Testo Unico sulla rappresentanza del 2014, Clausole transitorie e finali.

[15] M. MARAZZA, *L'accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti ed accordi collettivi nazionali*, in *Arg. Dir. Lav.*, n. 4-5, 2006.

[16] M. A. ZUMPARO, op. cit.; A. PESSI, op. cit.

[17] R. DEL PUNTA, op. cit.

[18] Ed in tal senso può essere interessante notare che in materia di arbitrato irrituale di cui all'[art. 7, commi 6 e 7, della legge n. 300 del 1970](#) la giurisprudenza ha avuto modo di affermare che il lavoratore può attivare l'azione giudiziale solo fino a quando il giudizio arbitrale non abbia avuto inizio, il che si verifica nel momento in cui tutti gli arbitri abbiano accettato l'incarico (dovendo l'alternativa tra procedura arbitrale e giudizio ordinario valere sino a quando non sia iniziata la procedura arbitrale, come afferma [Cass. civ. n. 12798 del 2003](#); [Cass. civ. n. 11106 del 2002](#)). Ond'è che, a ben vedere, nel momento in cui il datore di lavoro risponde alla richiesta di nomina dell'arbitro pervenuta dalla direzione territoriale del lavoro l'accesso alla via giudiziale sembrerebbe precluso.

[19] In tal senso, P. TOSI, op. cit., muovendo dall'assunto che l'[art. 31, comma 10, della legge n. 183 del 2010](#) consentirebbe l'utilizzo della clausola compromissoria solo con rinvio alle modalità di esperimento dell'arbitrato previste dagli [art. 412](#) e [412 quater c.p.c.](#) Non anche, dunque, con riferimento all'[art. 412-ter c.p.c.](#) che contiene la norma di rinvio all'autonomia collettiva. Tale lettura appare forse eccessivamente stringente, considerata l'ampiezza di questa norma di rinvio.

[20] Sull'ammissibilità tecnica del giudizio di equità nella decisione arbitrale delle controversie di lavoro, R. DEL PUNTA, op. cit., che correttamente ricorda come i diritti dei lavoratori non siano indisponibili ma solo parzialmente inderogabili ([art. 2113 c.c.](#)) e, poi, specifica come i principi regolatori che limitano il giudizio secondo equità non possono certo coincidere con l'intera gamma delle norme inderogabili giacché, a ragionare in questo modo, il giudizio secondo equità nei fatti, se pur espressamente

previsto dalla legge, non esisterebbe. Sulla possibilità che il giudizio equitativo sia poi sviluppato dagli arbitri secondo diritto, quando essi ritengono che equità e diritto coincidono, [Cass. civ. n. 3320 del 2017](#). Per una lettura molto restrittiva del giudizio di equità applicato alle controversie di lavoro, G. PROIA, op. cit., che sembra aderire a quella dottrina che tende a negare una differenza sostanziale tra giudizio secondo equità e secondo diritto. Per L. ZOPPOLI, op. cit., l'equità avrebbe comunque il limite intrinseco della norma inderogabile, sia di legge che di contratto collettivo.

[21] Nel senso che il riferimento all'[art. 808 ter c.p.c.](#) escluderebbe l'impugnazione per violazione di norme imperative R. DEL PUNTA, op. cit.

[22] Ciò anche considerato che a ragionare diversamente il lodo secondo equità risulterebbe più facilmente impugnabile del lodo secondo diritto, giacché solo nel primo avrebbero rilevanza almeno i principi regolatori della materia. In tal senso si vedano anche le opinioni di P.TOSI, op.cit., 1171-1172; L. ZOPPOLI, op. cit., che addirittura estende questo vincolo al giudizio equitativo. Sul punto, se pur con qualche sfumatura che non è facile intendere, anche D.BORGHESI, op. cit., in *Lavoro ed esigenze dell'impresa fra diritto sostanziale e processo dopo il Jobs Act*, 2016, 296.

[23] In senso contrario, però, L. ZOPPOLI, op. cit.

[24] Basti pensare, nella numerosa casistica che si potrebbe considerare, alla giurisprudenza che dichiara la nullità degli atti negoziali contrari all'[art. 2110 c.c.](#) ([Cass. civ. n. 24525 del 2014](#); Cass. civ. 12031 del 2001) ovvero all'[art. 2112 c.c.](#) ([Cass. civ. n. 13791 del 2016](#)) per contrarietà con norma imperativa. Ma si veda anche [Cass. civ. n. 12548 del 1998](#) secondo la quale «sono nulli gli atti negoziali posti in essere in violazione di norme ritenute inderogabili dall'ordinamento giuslavoristico come l'[art. 2103 c.c.](#)»; [Cass. civ. n. 672 del 1987](#): «al fine di stabilire in qual modo la inderogabilità della norma influisca sulla disponibilità del diritto del lavoratore, va avvertito che le norme inderogabili possono essere violate da un atto dispositivo che impedisce l'acquisizione dei diritti in capo al lavoratore, configurandosi, in tal caso, la nullità della clausola negoziale».

[25] Legge l'arbitrato irrituale come una “determinazione di contenuto squisitamente transattivo”, P. TOSI, op. cit.

[26] Sul punto, si veda, se pur con diverse sfumature, L. ZOPPOLI, op. cit.

[27] Sul significato sotteso all'affermazione che il lodo arbitrale acquisisce efficacia di sentenza, creando uno spazio di “giurisdizione senza stato”, C. PUNZI, op. cit., 2015.

[28] Più in generale, sulla impugnabilità del lodo per violazione delle regole di diritto relative al merito della controversie, in ambito diverso da quello delle controversie di lavoro, si è pronunciata da ultimo [Cass. civ. sez. un. n. 9341 del 2016](#) per definire i requisiti che deve avere la legge per introdurre, in deroga alla disciplina generale, questo motivo di impugnazione.