

La tutela del lavoratore nelle risoluzioni alternative delle controversie tra effettività, inderogabilità e autonomia

Capitolo I

Il fenomeno conciliativo nel diritto del lavoro tra esigenze di tutela e prospettive di valorizzazione dell'autonomia negoziale

SOMMARIO: 1. Diritto del lavoro e procedure conciliative: origini e attualità di un istituto. – 2. L'ambito di disponibilità dei diritti nella conciliazione prevista dall'art. 2113 c.c. – 3. Funzioni e limiti della procedura conciliativa collettiva prevista dalla legge n. 223 del 1991. – 4. Il fenomeno conciliativo presso l'Ispettorato del lavoro tra vincoli del procedimento amministrativo e spazi dell'autonomia privata. – 5. Nuove prospettive evolutive delle procedure conciliative dopo la legge n. 183 del 2010 – 6. Conciliazione e solidarietà nella procedura preventiva prevista dal nuovo art. 7 legge n. 604 del 1966. – 7. La complessa sintesi tra conciliazione e arbitrato nel collegio previsto dall'art. 7 Stat.lav. – 8. L'iperregolamentazione della procedura conciliativa "speciale" prevista per il contratto a tutele crescenti. – 9. La conciliazione in sede giudiziale tra regole processuali e libertà delle parti. – 10. Polisemia del verbale di accordo conciliativo: l'intricata trama di profili contrattuali, processuali e amministrativi. – 11. La schermatura imperfetta del prodotto dell'attività conciliativa tra prospettive di irrevocabilità e garanzie di impugnabilità.

Capitolo II

Tendenze ablative e nuove prospettive di garanzia nell'arbitrato rituale per le controversie di lavoro

SOMMARIO: 1. Linee evolutive dell'arbitrato nelle controversie in materia di lavoro tra congenialità e incompatibilità. – 2. Prospettive e criticità della giustizia privata nel perimetro delle garanzie lavoristiche. – 3. Logiche e funzione dell'arbitrato rituale in materia di lavoro nella sistematica del codice di rito. – 3.1. Segue. Questioni aperte e aporie relative all'arbitrabilità delle controversie e alle tecniche di tutela processuale. – 4. Contrattazione collettiva e arbitrato rituale: un dialogo possibile? – 5. Mezzi di impugnazione e rimedi processuali nell'arbitrato rituale in materia di lavoro.

– 6. Arbitrato rituale e nuove soluzioni per l'effettività della tutela dei diritti del lavoratore. Tentativi ermeneutici di dialettica virtuosa tra equità e diritto.

Capitolo III

L'arbitrato irrituale e il diritto del lavoro: origini ed orizzonti di un binomio antico

SOMMARIO: 1. Linee evolutive dell'arbitrato irrituale nell'edificazione del diritto del lavoro. – 2. Attualità e potenzialità dell'archetipo legale dell'irritualità: l'art. 7 della legge n. 300 del 1970. – 3. L'arbitrato irrituale tra aperture e diffidenze nella prospettiva bivalente della legge n. 533 del 1973. – 4. Ipertrofia normativa della legge n. 183 del 2010 tra proliferazione e depotenziamento delle tipologie arbitrali. – 5. Criticità e specialità dell'arbitrato irrituale nel lavoro pubblico. – 6. La tutela arbitrale nella gestione del conflitto collettivo tra de-giurisdizionalizzazione delle controversie e parziale compressione dei diritti sindacali. – 7. Percorsi di implementazione dei livelli di tutela dei diritti del lavoratore nelle risoluzioni alternative delle controversie.

Capitolo I

Il fenomeno conciliativo nel diritto del lavoro tra esigenze di tutela e prospettive di valorizzazione dell'autonomia negoziale

SOMMARIO: 1. Diritto del lavoro e procedure conciliative: origini e attualità di un istituto. - 2. L'ambito di disponibilità dei diritti nella conciliazione prevista dall'art. 2113 c.c. - 3. Funzioni e limiti della procedura conciliativa collettiva prevista dalla legge n. 223 del 1991. - 4. Il fenomeno conciliativo presso l'Ispettorato del lavoro tra vincoli del procedimento amministrativo e spazi dell'autonomia privata. - 5. Nuove prospettive evolutive delle procedure conciliative dopo la legge n. 183 del 2010. - 6. Conciliazione e solidarietà nella procedura preventiva prevista dal nuovo art. 7 legge n. 604 del 1966. - 7. La complessa sintesi tra conciliazione e arbitrato nel collegio previsto dall'art. 7 Stat.lav. - 8. L'iper-regolamentazione della procedura conciliativa "speciale" prevista per il contratto a tutele crescenti. - 9. La conciliazione in sede giudiziale tra regole processuali e libertà delle parti. - 10. Polisemia del verbale di accordo conciliativo: l'intricata trama di profili contrattuali, processuali e amministrativi. - 11. La schermatura imperfetta del prodotto dell'attività conciliativa tra prospettive di irrevocabilità e garanzie di impugnabilità.

1. Diritto del lavoro e procedure conciliative: origini e attualità di un istituto.

La conciliazione è una delle più antiche modalità di risoluzione delle controversie¹, che in vista del bene superiore della pacifica convivenza (*pro bono pacis*) fa sorgere in capo alle attuali o potenziali controparti, su base volontaria, una serie di obbligazioni reciproche che ne soddisfano in parte i rispettivi interessi.

È dunque la ricerca di un equilibrio nuovo e diverso, voluto dalle parti e fondato sull'equità, che fonda il fenomeno conciliativo, unendo e bilanciando posizioni e interessi tra loro diversi e in conflitto, anche solo potenziale. Per altro verso, essa si profila come via alternativa a quella

¹ Per un approccio storico alla materia degli atti conciliativi e transattivi v. S. Parini Vincenti, *Transactionis causa: studi sulla transazione civile dal tardo diritto comune ai codici*, Giuffrè, Milano, 2011.

giudiziale ovvero della devoluzione ad un organo arbitrale, sebbene con quest'ultimo presenti molteplici caratteri di affinità nonché plurimi elementi di contatto, come si dirà nel prosieguo. Se da un lato la conciliazione riflette in maniera nitida la modalità essenzialmente negoziale di gestione dei diritti e degli interessi delle parti, laddove questi, come succede in larga parte nel diritto dei *cives*, sono disponibili e pertanto suscettibili di essere oggetto di atti di alienazione, rinuncia ovvero di acquisizione; dall'altro se è esatta l'affermazione che la conciliazione sindacale viene in rilievo per il suo risultato e cioè le rinunce e le transazioni è anche vero che essa si è caratterizzata sin da subito come un procedimento con caratteristiche simili alle procedure arbitrali. Non a caso si è sempre discusso sulla validità della costituzione del collegio, sulla rappresentatività delle organizzazioni sindacali coinvolte, sulla autenticazione delle firme e conseguente deposito del verbale, sull'esecutorietà dell'accordo².

Nell'ambito del sistema corporativo l'intervento sindacale rispecchiava almeno programmaticamente la tutela di interessi pubblici e non di parte: nel sistema corporativo l'associazione a cui era fatta la denuncia della controversia poteva – *rectius* doveva – interporre i suoi uffici per la composizione della controversia insieme all'associazione della controparte³.

La conciliazione pertanto veniva intesa come istituto preventivo che può essere considerato di tipo privatistico, ma organizzato e disciplinato dallo Stato tanto che in primo luogo e in via generale la funzione conciliativa era incardinata in capo al Ministero delle corporazioni⁴.

In modo ricorrente parte della dottrina sostiene che nella conciliazione sindacale sembrerebbe riecheggiare, sia pure per spunti non compiutamente espressi, un principio di terzietà dei conciliatori quasi che, come il processo (in generale) è *actus trium personarum*, e il giudice si colloca in posizione di terzietà, il procedimento della conciliazione parimenti dovrebbe configurarsi alla medesima stregua, e pur con la variante del risultato finale di atto negoziale⁵. Insomma, l'atto finale (il c.d. verbale) dovrebbe essere redatto con modalità procedurali idonee a garantire il principio di terzietà

² Per un'ampia e problematica disamina, V. Petino, *Inoppugnabilità*, in *Mass. Giur. lav.*, 1987, p. 581; A. Cessari, *Forme stragiudiziali di composizione delle controversie di lavoro*, in *Riv. dir. lav.*, 1974, I, pp. 88-89.

³ I rappresentanti sindacali venivano parificati a pubblici ufficiali dall'art. 15 della legge sulle corporazioni (5 febbraio 1934) nel quale si stabilisce che la composizione del collegio di conciliazione deve avvenire con membri scelti dal Presidente della corporazione in seno a quest'ultima. Così, L. Barassi, *Diritto sindacale corporativo*, Giuffrè, Milano, 1938, p. 355.

⁴ Cfr. W. Cesarini Sforza, *Corso di diritto corporativo*, Cedam, Padova, 1935, p. 268 s.

⁵ Cfr. A. Di Stasi, *Impugnabilità della conciliazione sindacale nelle controversie individuali ed attività dei conciliatori*, in *Dir. lav.*, 1989, I, p. 256 ss.

dei conciliatori ed in questo quadro la conciliazione sindacale più che procedimento appare vero e proprio processo⁶.

Se si considera che si attivano gli strumenti di conciliazione sindacale in sostituzione della tutela giurisdizionale ai fini della risoluzione delle controversie individuali di lavoro, l'istituto della conciliazione sarebbe posto proprio in alternativa alla tutela giurisdizionale. In questo senso viene valorizzata la funzione della conciliazione in termini di mediazione della controversia con lo scopo di ripristinare tra le parti una pacifica coesistenza⁷.

In tale contesto le vicende storiche ed evolutive dell'istituto della conciliazione – inteso come istituto procedurale, ma anche come atto negoziale – si intrecciano e si sovrappongono con quelle proprie del contratto tipico di transazione previsto dall'art. 1965 c.c., che affonda le radici in età romana⁸, tanto che il termine *transactio* sembra per la prima volta utilizzato dagli scrittori di epoca antoniniana ed è qualificato espressamente come *contractus*⁹.

Non sfugge, per altro verso, che nel diritto del lavoro la matrice contrattuale, pur presente e centrale, non è l'unica, dal momento che esso si sviluppa tutto intorno alla consapevolezza che il lavoro non è una merce, ovvero – a tutto voler concedere – non è una merce come le altre, dal momento che in esso è implicato il lavoratore nella sua persona, tanto da non essere coinvolto nel rapporto di lavoro tanto e soltanto l'averlo, quanto piuttosto, in misura prevalente e financo totalizzante, l'essere del prestatore di lavoro¹⁰.

Ed allora, se si considera che l'ordinamento lavorista, pur in linea di continuità ed evoluzione, si situa non solo *dopo* ma anche *oltre* il diritto civile¹¹, non potranno essere ignorate le peculiarità in termini di

⁶ Così A. Rinaldi, *Requisiti "procedimentali" della conciliazione sindacale: un quesito mal posto?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1984, II, p. 836.

⁷ Cfr. Denti, *I procedimenti non giudiziali di conciliazione come istituzioni alternative*, in *Riv. dir. proc.*, 1980, pp. 410 ss.; Cappelletti, *Appunti su conciliatori e conciliazione*, in *Riv. trim. proc. civ.*, 1981, p. 49 ss.

⁸ Secondo G. Melillo, voce *Transazione (dir. rom.)*, in *Enc. dir.*, XLIV, Milano, 1992 p. 771 ss., soltanto con l'introduzione della *stipulatio* aquiliana, durante la pretura di Aquilio Gallo nel 66 a.C. sarebbe stata resa disponibile una struttura negoziale idonea ad identificare una transazione.

⁹ Cfr. T. Galletto, *La transazione: complessità dell'istituto ed attualità della funzione*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2013, p. 1379 ss., che ricostruisce bene i vari passaggi nei quali l'istituto in discorso si è sviluppato nei secoli passati.

¹⁰ Cfr. F. Santoro Passarelli, *Spirito del diritto del lavoro*, in *Annuali del Seminario Giuridico dell'Università di Catania*, 1947 – 1948, p. 3, secondo il quale "Se tutti gli altri contratti riguardano l'averlo delle parti, il contratto di lavoro riguarda ancora l'averlo per l'imprenditore, ma per il lavoratore riguarda e garantisce l'essere, il bene che è condizione dell'averlo e di ogni altro bene".

¹¹ In tale affrancamento del diritto del lavoro dal diritto privato tradizionale sarebbero state decisive le pronunce dei collegi dei probiviri (sui quali si dirà *infra*), v. G. Sigillò Massara, *Tutele alternative dei diritti dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 2.

indisponibilità di taluni diritti, pensiamo ad esempio al versamento dei contributi previdenziali, nonché di imperatività delle norme, come quelle in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Negli esempi citati è evidente come la sfera intangibile ad opera dell'autonomia collettiva sia costituita dalla tutela di beni invero fondamentali inerenti alla persona del lavoratore, quali il diritto alla previdenza e quello al rispetto e alla protezione dell'integrità psico-fisica, che trovano un forte radicamento all'interno della Carta costituzionale¹².

Va detto però che ciò che oggi può apparire tendenzialmente ben chiaro e largamente utilizzato è frutto di un percorso lungo e articolato, che affonda le radici nelle origini stesse del diritto del lavoro, del quale ha conosciuto le alterne fasi e i più o meno lunghi periodi di gestazione, accompagnandolo nel suo percorso evolutivo¹³.

L'altro dato di assoluto rilievo è che la conciliazione – come anticipato – nasce e si sviluppa non da sola, ma in rapporto al tempo stesso simbiotico e dialettico con l'arbitrato, strumento anch'esso di risoluzione delle controversie alternativo alla tradizionale via giudiziaria e che ha parimenti radici antiche nel diritto civile e, di riflesso, nel diritto del lavoro¹⁴. Va da sé che entrambi questi istituti, sin dagli albori dello sviluppo della prima normativa speciale in materia lavoristica, hanno conosciuto un certo grado di sviluppo, in relazione ad un'impostazione ancora strettamente civilistica del rapporto di lavoro.

Ed infatti, uno stadio di sviluppo dell'ordinamento lavoristico ancora embrionale che presuppone un concetto astratto di parità formale dei contraenti, ben si coniuga con una prospettiva di composizione pattizia degli interessi confliggenti, in un ambito ancora lontano da elementi di imperatività, indisponibilità e inderogabilità¹⁵.

¹² Rimane di assoluta attualità la riflessione sul fenomeno della contrattazione collettiva e sulla connessa autonomia negoziale delle parti sviluppata da un punto di vista sistematico da G. Giugni., *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, Milano, 1960. I passaggi fondamentali della suddetta elaborazione sono poi ripresi in P. Ichino, *Intervista a Gino Giugni*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1992, I, p. 411 ss.

¹³ Cfr. C. Assanti, *La conciliazione sindacale delle controversie individuali di lavoro*, in L. Riva Sanseverino, G. Mazzoni (diretto da), *Nuovo Trattato di Diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 1971, I, p. 353 ss.; M. Grandi, *La conciliazione e gli arbitrati nella legge di riforma del processo del lavoro (11 agosto 1973, n. 533)*, in *Riv. dir. lav.*, 1974, I, p. 39 ss.; C. Assanti, *Conciliazione in materia di lavoro*, in *Noviss. dig. it.*, App. II, Torino, 1981, p. 270 ss.; C. Cecchella, *Tendenze evolutive delle procedure di conciliazione e arbitrato nella materia del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 1992, n. 2, p. 35 ss.

¹⁴ Non a caso l'art. 7 dello Statuto dei diritti dei lavoratori prevede un "Collegio di conciliazione e arbitrato", dove appunto si conferma che culturalmente le due fasi quasi si sovrappongono. Si tratta, in entrambi i casi, di temi classici del diritto del lavoro su cui diffusamente si v. S. Hernandez, *Il problema dell'arbitrato e la disciplina in materia di lavoro*, Cedam, Padova, 1990.

¹⁵ La complessità del rapporto tra strumenti di conciliazione, inderogabilità delle

A ben vedere, il contratto *ex se* assolve ad una funzione tipicamente compositiva, armonizzando nel regolamento il contrasto di interessi, che virtualmente è sempre configurabile tra parti contraenti. In questo ambito di risoluzione extra-processuale delle controversie tra datore e prestatore di lavoro si collocano gli strumenti arbitrali e conciliativi, che si sviluppano di pari passo con lo sviluppo dei rapporti giuridici di origine negoziale.

Nella conciliazione degli albori del diritto del lavoro è evidente, dunque, la doppia dimensione di uno strumento tipicamente civilistico, che deve però attagliarsi ad una realtà che giuridicamente inizia ad assumere connotati non sempre in linea con la disciplina codicistica.

Senonché, le modalità di risoluzione alternativa delle controversie, siano esse di natura essenzialmente conciliativa ovvero rientranti all'interno del diverso ma contiguo concetto della c.d. giustizia privata, alternativa a quella statale, scontano evidentemente il limite di avere un fondamento e una regolamentazione a volte pattizi, oltre che di essere amministrati da soggetti terzi ai quali tecnicamente non è riconosciuto un potere giudiziario in senso stretto. Ci si muove pertanto in un ambito nel quale alla richiesta di spazi di autonomia in capo ai privati, secondo una prospettiva tipicamente liberale, si affianca l'esigenza del potere statale di avocare a sé in maniera determinante seppur non esclusiva il potere di *ius dicere*.

In una cornice giuridica siffatta si innesta la caratteristica affatto peculiare del diritto del lavoro consistente nella presenza di una conflittualità collettiva, che ora si affianca ora si giustappone a quella individuale tipica di altri settori dell'ordinamento¹⁶. In questo senso, la contrattazione collettiva delle condizioni economiche e normative di lavoro ha costituito senza dubbio un elemento di impulso allo sviluppo e alla categorizzazione degli istituti della conciliazione e dell'arbitrato.

Secondo questa chiave ricostruttiva, è esempio emblematico di tale linea evolutiva la nascita di commissioni conciliative ed arbitrali come quella istituita dopo il 1880 nell'industria tipografica a Milano, ovvero nell'industria serica, a Como, di una giuria arbitrale nel 1883, al cui interno operava un collegio arbitrale¹⁷. I cc.dd. concordati di tariffa, "progenitori" di quelli che sarebbero stati i contratti collettivi di lavoro, organizzati in base alla comunanza di mestiere, prevedevano collegi di conciliazione e arbitrato

disposizioni e indisponibilità dei diritti del lavoratore è oggetto di un'approfondita analisi, da una prospettiva più marcatamente processualistica, ad opera di D. Borghesi, *Conciliazione, norme inderogabili e diritti indisponibili*, in *Riv. Trim. dir. Proc. Civ.*, 2009, 1, p. 121 ss.

¹⁶ Sul tema cfr. F. Lunardon, M. Magnani, P. Tosi, *Diritto del lavoro: sindacati, contratto e conflitto collettivo*, Giappichelli, Torino, 2009.

¹⁷ In tal senso è preziosa la ricostruzione di O. Giordano, *L'arbitrato e la conciliazione nei conflitti collettivi del lavoro*, Matera, 1926.

relativamente ai panettieri di Monza, ai compositori-tipografi e a quella degli impressori tipografi di Milano¹⁸.

Si tratta di istituti che si contraddistinguono anche per una sorta di funzione di sostegno all'applicazione e interpretazione dei concordati di tariffa, particolarmente sviluppati laddove era più forte il potere di negoziazione sindacale¹⁹, tanto che erano previsti collegi siffatti nel contratto Itala – Fiom del 1906 e nel contratto tra la fabbrica Borsalino e la Federazione italiana lavoratori cappelli in genere²⁰.

L'esperienza di risoluzione delle controversie con il ricorso a procedure conciliative ed arbitrali, con il correlato patrimonio di esperienze e competenze maturate, costituì senza dubbio un elemento fecondo per la successiva istituzione dei collegi probivirali, sulla base dei modelli francese e belga, avvenuta in Italia con la legge 15 giugno 1893, n. 295, e con il successivo Regolamento 26 aprile 1894, n. 179, sebbene già il primo codice di procedura civile dell'Italia unita del 1865 prevedesse espressamente che i conciliatori, qualora richiesti dalle parti, avrebbero dovuto adoperarsi per comporre le controversie²¹. A loro volta, gli organi probivirali produssero una rilevante giurisprudenza, costituendo esempi di giustizia specializzata, che poi avrebbero costituito terreno fertile per la costituzione di una giurisdizione e l'istituzione di una magistratura speciali nella materia del lavoro²².

D'altra parte, il legislatore dell'epoca – in linea con l'idea giolittiana del non intervento nel conflitto sociale – aveva assunto un approccio “astensionista”, così che per lungo tempo mancò una specifica normativa lavorista sostanziale e processuale. Parallelamente, se la classe lavoratrice era diffidente nei confronti della “giustizia borghese”, lo stesso rito ordinario dettato dal codice di rito era per molti versi inidoneo a soddisfare le esigenze di tutela del lavoratore; l'istituto probivirale, invece, consentiva l'intervento di una figura dedicata in via esclusiva alla cognizione delle controversie di lavoro, con un orizzonte culturale e competenze tecniche diverse e speciali rispetto a quelle proprie dei magistrati.

¹⁸ Così riporta C. Contini, *Manuale della giurisprudenza del lavoro istituita dai Collegi dei Probiviri di Milano*, Vallardi, Milano, 1903, p. 92 ss.

¹⁹ Cfr. G. Messina, *I concordati di tariffa nell'ordinamento giuridico italiano*, in *Riv. dir. comm.*, 1904, I, p. 448 ss.

²⁰ Su tale contratto v. *funditus* P. Spriano, *Socialismo e classe operaia a Torino dal 1892 al 1913*, Einaudi, Torino, 1958, p. 175 ss.

²¹ Cfr. P.P. Biancone, P. Zavattaro, *La conciliazione nel contenzioso lavoristico*, in P.P. Biancone (a cura di), *La mediazione nei diversi ambiti e le esperienze internazionali*, Franco Angeli, Milano, 2011, p. 91.

²² Testimoniano di un istituto di particolare interesse E. Redenti, *Massimario di giurisprudenza dei probiviri*, Roma, 1906; C. Lessona, *Codice dei probiviri*, Firenze, 1894; A. Maffi, *Guida dei probiviri per le industrie*, Milano, 1899; F. Arcà, *Legislazione sociale*, in V.E. Orlando (a cura di), *Primo trattato completo di diritto amministrativo*, Milano, 1939, p. 270 ss.

Il maggior limite dell'istituto probivirale, da un punto di vista sistematico, risiedeva però nel fatto che lo stesso non fosse competente a decidere le controversie collettive, che venivano così assegnate all'esclusiva cognizione del giudice ordinario.

Nel primo dopoguerra, la presa del potere da parte del fascismo sancisce un'opzione di politica legislativa in parziale discontinuità con l'esperienza precedente, tanto che la variegata esperienza probivirale viene sostanzialmente superata in favore dell'istituzione della magistratura del lavoro, dotata di una giurisdizione esclusiva nelle controversie collettive di lavoro.

Il sistema giuridico di tutela giurisdizionale dei diritti scontava un'evidente limitazione in entrata, dal momento che, trattandosi di controversie di natura collettiva, era centrale l'intervento del sindacato, che coincideva con quello fascista, poiché per ogni categoria di datori di lavoro o lavoratori poteva essere riconosciuta legalmente soltanto un'associazione²³.

Con la legge n. 563 del 1926 rimase formalmente ferma la competenza dei collegi dei probiviri e delle Commissioni arbitrali provinciali per l'impiego privato, con espressa previsione, per la proposizione del gravame contro le decisioni di tali collegi e Commissioni, della competenza in capo alla Corte d'Appello in funzione di Giudice del lavoro, mentre con il regio decreto n. 471 del 1928 e il successivo regio decreto n. 1037 del 1934, da un lato venivano potenziate le modalità di risoluzione amichevole delle liti mediante la previsione dell'obbligatorietà dei tentativi di conciliazione in sede sindacale, dall'altro veniva vietato l'inserimento nei contratti collettivi delle clausole compromissorie, a pena di nullità della pattuizione medesima²⁴.

²³ Non sfugge infatti che dal predetto riconoscimento giuridico, che implicava un pervasivo controllo statale sull'organizzazione sindacale, discendeva per il sindacato la titolarità della rappresentanza legale della categoria, a prescindere dall'iscrizione all'associazione; la legittimazione esclusiva alla stipula di contratti collettivi con efficacia vincolante *erga omnes*, nonché la legittimazione esclusiva ad agire attiva e passiva nelle controversie collettive di competenza della magistratura del lavoro.

²⁴ Va però ricordato che con la dichiarazione X della Carta del lavoro si stabiliva la competenza esclusiva della magistratura del lavoro a conoscere le controversie individuali concernenti l'interpretazione e l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro. In pratica si voleva sancire la fine dell'esperienza probivirale e delle giurisdizioni speciali in materia di lavoro anche se, come noto, la forza giuridica della Carta del lavoro era dibattuta. Come ricorda U. Romagnoli, *Lavoro impresa corporazione*, in treccani.it/enciclopedia/lavoro-impresa-corporazione_%28Il-Contributo-italiano-alla-storia-del-Pensiero:-Diritto%29/ «la stessa monografia più importante del ventennio, inserita nella collana di un prestigioso Trattato di diritto civile (P. Greco, *Il contratto di lavoro*, 1939), tratta la Carta del lavoro a stregua di un contenitore di principi generali cui l'ermeneutica assegna solitamente un rilievo residuale».

Successivamente, con l'entrata in vigore del nuovo codice di rito del 1940 venne vietato l'inserimento di clausole compromissorie individuali nei contratti di lavoro, negli accordi economici e nelle norme equiparate²⁵, mentre parallelamente veniva comunque conservato – almeno astrattamente – l'istituto della conciliazione²⁶.

Parallelamente, la giurisdizione sulle relative controversie veniva devoluta ai Pretori e ai Tribunali nei limiti della rispettiva competenza per valore, con applicazione di un procedimento affatto peculiare, che doveva caratterizzarsi per rapidità, concentrazione e immediatezza, sebbene la collegialità dell'organo giudicante ponesse alcune criticità sotto il profilo del collegamento tra il presidente, davanti al quale si teneva la prima udienza di comparizione, il giudice delegato per l'istruzione e infine il collegio incaricato di decidere, una volta svoltasi la discussione davanti a lui²⁷.

Con l'eliminazione di ogni canale alternativo di amministrazione della giustizia e con la riconduzione della tutela giurisdizionale dei diritti sotto il monopolio esclusivo del potere giudiziario dello Stato totalitario, il disegno accentratore del legislatore corporativo era ormai completato. Se è vero che il sistema processual-civilistico elaborato tra gli anni Venti e Trenta introdusse fecondi elementi di novità, non può non notarsi che la tutela del lavoratore scontò una forte riduzione, sancendo un importante allontanamento tra amministrazione della giustizia e realtà materiale del lavoro. Su tale impianto è quindi intervenuto il codice di rito del 1940, che ha inserito un libro dedicato alla disciplina delle controversie individuali di lavoro e di assistenza e previdenza obbligatorie, oltre che della disciplina delle controversie collettive di lavoro, da un lato riassorbendo e unificando al proprio interno il processo del lavoro, dall'altro ponendo nel nulla le esperienze di soluzione delle controversie alternative alla giurisdizione ordinaria.

Se non può porsi in dubbio che con l'entrata in vigore della Costituzione repubblicana e il relativo avanzamento in materia di diritti fondamentali, in particolare per quanto qui rileva sociali e del lavoro, i capisaldi normativi sono stati costituiti per decenni dalla legge n. 604 del 1966 e dalla legge n. 300 del 1970, non sfugge nemmeno che esse hanno innovato sotto vari profili anche la materia processuale.

Ed infatti la prima, nel testo originario dell'art. 7, prevedeva una fattispecie di tentativo di conciliazione per l'impugnazione del licenziamento da svolgersi davanti all'ufficio provinciale del lavoro che in

²⁵ Si trattava quindi di «un regime di inarbitrabilità assoluta delle liti lavoristiche». Così B. Sassani, *L'arbitrato irrituale*, in D. Mantucci (diretto da), *Trattato di diritto dell'arbitrato. Vol. I. Profili generali*, Esi, Napoli, 2019, p. 340.

²⁶ Cfr. sul tema le riflessioni di L. Barassi, *Diritto corporativo e diritto del lavoro. Il diritto corporativo*, Giuffrè, Milano, 1942; O. Giordano, *L'arbitrato e la conciliazione nei conflitti collettivi del lavoro*, Conti, Matera, 1926.

²⁷ F. Carnelutti, *Funzione del processo del lavoro*, in *Riv. dir. proc.*, 1930, I, p. 117 ss.

caso di mancato accordo poteva essere seguito dalla devoluzione consensuale della controversia ad un apposito arbitrato facoltativo irrituale²⁸, mentre la seconda, sempre all'art. 7, tutt'oggi prevede un collegio di conciliazione e arbitrato come soggetto titolato a rivestire – in alternativa alla giurisdizione ordinaria – il ruolo di risolvere le controversie aventi ad oggetto provvedimenti disciplinari²⁹.

Alla fase espansiva del diritto del lavoro sostanziale, intesa come acquisitiva di diritti in favore dei lavoratori, corrisponde quindi un consolidamento di soluzioni legislative idonee a garantire strumenti di tutela processuale incentrata sulla giurisdizione statale, sebbene esse siano pur sempre affiancate ed integrate da modalità di risoluzione alternative, conciliative ovvero arbitrali, la cui gestione è devoluta all'ufficio del lavoro ovvero all'autonomia collettiva.

Senonché lo scorcio del secolo XX, segnato dallo sgretolamento dei sistemi socialisti dell'Est Europa e dal venir meno del pericolo di una rivoluzione sociale, segna sugli “assi cartesiani” degli ordinamenti giuslavoristi nazionali l'inizio dell'abbassamento della curva dei diritti sociali e dei livelli di tutela, fornendo la base ideologica della destrutturazione del diritto del lavoro³⁰.

Se dunque sul piano del diritto sostanziale il nuovo paradigma della regolazione si impronta ai concetti di flessibilizzazione, di riduzione dei costi per le imprese, di erosione delle protezioni nel rapporto di lavoro, sul piano processuale si colgono i frutti di tale evoluzione nella scelta di spostare il fulcro della cognizione sui rapporti di lavoro dall'autorità statale a quella arbitrale, nonché nell'incentivazione di soluzioni conciliative alternative a quelle giudiziali³¹.

In tale ottica non vanno però nemmeno sottaciute potenzialità e prospettive di sviluppo che, come si dirà, potrebbero – in astratto, anche paradossalmente – far rivivere e riemergere soluzioni di maggior tutela

²⁸ V. sul tema G. Pera, *L'arbitrato irrituale previsto dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604*, in *Riv. dir. proc.*, 1968, p. 334 ss.; M. Grandi, *La risoluzione delle controversie in tema di licenziamenti individuali*, in *Riv. dir. lav.*, 1967, p. 368 ss.; G. Trioni, *Contributo all'esegesi della legge 15 luglio 1966, n. 604*, in *Riv. giur. lav.*, 1967, I, p. 115 ss.; D. Napoletano, *Il licenziamento dei lavoratori alla stregua della nuova disciplina legislativa (Legge 15 luglio 1966, n. 604)*, Utet, Torino, 1966.

²⁹ Cfr. A. Freni, G. Giugni, *Lo Statuto dei lavoratori. Commento alla legge 20 maggio 1970 n. 300*, Giuffrè, Milano, 1971; G. Ghezzi, G.F. Mancini, L. Montuschi, U. Romagnoli, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, I ed., Zanichelli, Bologna-Roma, 1981.

³⁰ Cfr. A. Di Stasi, L. Torsello, *Economic flourishing, social justice and legislative policies. The “lawmetrics” in the Labour Law and the results of the comparison with some economic indicators*, in *Arethuse*, 2015, p. 17 ss.

³¹ Cfr. S. Chiarloni, *La conciliazione stragiudiziale come mezzo alternativo di risoluzione delle dispute*, in *Riv. dir. proc.*, 1996, p. 694 ss.; Id, *Stato attuale e prospettive della conciliazione stragiudiziale*, ivi, 2000, p. 447 ss.; M. Taruffo, *Adeguamenti delle tecniche di composizione dei conflitti di interesse*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1999, p. 779 ss.

rispetto a quella legale, riadattando via via alcune delle garanzie tipiche del diritto del lavoro al caso concreto.

2. L'ambito di disponibilità dei diritti nella conciliazione prevista dall'art. 2113 c.c.

La duplice funzione dell'art. 2113 c.c. è innanzitutto rilevabile nel fatto che esso costituisce una disposizione che è dettata a garanzia del lavoratore che, acquisita consapevolezza sulla portata ablativa di un determinato atto di transazione ovvero rinuncia, intenda porlo nel nulla, ripristinando lo *status quo ante*.

Senonché si tratta a ben vedere di una norma affatto speciale all'interno dell'ordinamento, che si giustifica in relazione alla previsione, da parte del diritto del lavoro, di una serie di diritti non suscettibili di essere oggetto di atti di disposizione da parte del titolare, legati a pattuizioni non derogabili di legge e contratto³².

È evidente che questo è l'ambito nel quale il diritto del lavoro si diversifica in maniera importante dal resto delle disposizioni di natura civilistica e dove è dato apprezzare al massimo grado l'elemento – in parte – essenzialmente pubblicistico dell'ordinamento lavorista.

Ed invero i diritti indisponibili posti da norme inderogabili di legge o di contratti o accordi collettivi costituiscono il cuore delle garanzie del diritto del lavoro costituzionale, dal momento che esse finiscono per delineare una sorta di *Magna Charta Libertatum* del patrimonio di diritti inviolabili del lavoratore. Se ciò è un dato che sembra potersi affermare senza tema di smentita, non sfugge però che il potenziale rovesciamento del sistema delle fonti operato dall'art. 8 del d.l. n. 138 del 2011, conv. in legge n. 148 del 2011, mette in discussione e in crisi tutta la costruzione giuridica ordinata e gerarchica delineata dal legislatore per oltre 60 anni, aprendo all'autonomia collettiva margini di manovra potenzialmente molto vasti e non definibili *ex*

³² Approfondisce il tema – centrale e sempre attuale – dell'imperatività e inderogabilità delle norme in materia di lavoro M. Novella, *L'inderogabilità nel diritto del lavoro. Norme imperative e autonomia individuale*, Giuffrè, Milano, 2009; C. Cester, *La norma inderogabile: fondamento e problema del diritto del lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2008, p. 353 ss.; R. De Luca Tamajo, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1976, ma si veda pure Aa. Vv., *Il problema dell'inderogabilità delle regole a tutela del lavoro: passato e presente*, relazione al Congresso Aidlass, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2013; A. Zoppoli, *Il declino dell'inderogabilità*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2013, I, p. 53 ss.; G. Santoro Passarelli, *Autonomia privata individuale e collettiva, norma inderogabile e norma flessibile*, in G. Pino (a cura di), *Diritti fondamentali e regole del conflitto collettivo*, Giuffrè, Milano, 2015, p. 93 ss.; G. Fontana, *Inderogabilità, derogabilità e crisi dell'uguaglianza*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona"*, 2015, n. 276

ante con rassicurante certezza³³, sebbene la facoltà riconosciuta al contratto collettivo di derogare *in peius* ad alcuni livelli di trattamento legislativo si sia episodicamente affermato già sul finire degli anni Settanta³⁴.

Senonché sembra ragionevole poter affermare che la previsione di un siffatto potere di intervento ablativo in deroga ad opera della c.d. contrattazione di prossimità in realtà, in quanto intrinsecamente eccezionale, non fa altro che riconfermare dal punto di vista sistematico, come ogni eccezione, qual è la regola generale, ovvero la tradizione gerarchia delle fonti del diritto. A ciò si aggiunge poi che la volontà legislativa di decostruire l'ordinamento lavorista non è stata assistita da una logica complessiva e da una tecnica giuridica all'altezza della portata del compito, così che in realtà l'alto grado di incertezza e l'elevata complessità dello strumento sembrano ad oggi essere i migliori antidoti ad un utilizzo eccessivamente disinvolto dello stesso³⁵.

Sotto diverso profilo, l'art. 2113 c.c. costituisce una disposizione che ha lo scopo di "schermare" gli atti dispositivi che siano invece raggiunti all'esito e nell'ambito di procedure alle quali la legge riconosce l'idoneità a garantire la genuinità della volontà e del prodotto negoziale³⁶.

In questa prospettiva, nella sistematica giuridica della conciliazione in materia di lavoro, nelle procedure conciliative in sede sindacale, ad esempio, sarà necessaria la presenza ed effettiva assistenza di conciliatori sindacali. Sempre in tale ambito, ai fini della validità ed efficacia del "prodotto negoziale" andranno necessariamente rispettati alcuni requisiti indispensabili, quali la natura disponibile dei diritti oggetto della transazione,

³³R. Del Punta, *Cronache da una transizione confusa (su art. 8, l. n. 148 del 2011, e dintorni)*, in *Lav. dir.*, 1, 2012, 31 ss.; A. Preteroti, *L'efficacia del contratto aziendale dopo l'art. 8 dl. n. 138/2011, convertito in legge n. 148/2011*, in *Giur. it.*, 2012, 11, 2454; G. Santoro Passarelli, *Accordo interconfederale 28 giugno 2011 e art. 8 d.l. n. 138/2011 conv. con modifiche l. n. 148/2011: molte divergenze e poche convergenze*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 6, 1224 ss; M. Magnani, *L'articolo 8 della legge n. 148/2011: la complessità di una norma sovrabbondante*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 1, 1 ss.; M. Tiraboschi, *L'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello "Statuto dei lavori" di Marco Biagi*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 1, 78 ss.; M. Barbieri, *Il rapporto tra l'art. 8 e l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, in *Riv. Giur. Lav.*, n. 3, 2012, p. 461 ss.

³⁴ Cfr. R. De Luca Tamajo, L. Ventura (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza*, Jovene, Napoli, 1979, p. 247 ss.; R. Di Meo, *Il sistema delle fonti e l'inedito ruolo della contrattazione collettiva*, in A. Di Stasi, *Tecniche ed ideologie nelle riforme del Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 35.

³⁵ Per una efficace ricostruzione delle maggiori criticità del sistema delineato dall'articolo in discorso si rimanda a A. Di Stasi, *Il potere sindacale nell'ordinamento (debole) del lavoro. Vicende e prospettive*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 113 s.

³⁶ Per un'ampia trattazione relativa a detta disposizione v. O. Dessì, *L'indisponibilità dei diritti del lavoratore secondo l'art. 2113 c.c.*, Giappichelli, Torino, 2011.

nonché l'attiva presenza del sindacalista che deve offrire una effettiva assistenza al lavoratore rendendolo edotto in maniera chiara ed esaustiva di tutti i suoi diritti e quindi della perdita totale o parziale di essi a seguito della loro rinuncia totale o parziale che intervenga con la sottoscrizione dell'accordo.

Tali elementi si aggiungono, non si sostituiscono né vengono assorbiti da quelli relativi al carattere determinato ovvero determinabile dell'oggetto della conciliazione, nonché dalla garanzia che il consenso prestato dalle parti sia pieno, libero e consapevole e pertanto non ricorrano i cc.dd. vizi del consenso (errore, violenza o dolo), così che la previsione di un regime speciale ai fini della validità dell'atto dispositivo andrà sempre e comunque coordinata con la disciplina generalmente prevista per la materia negoziale.

Sotto tale profilo la giurisprudenza di legittimità ha avuto modo di statuire che qualora un lavoratore ponga in essere una dichiarazione di rinuncia a maggiori somme riferita, in termini generici, ad una serie di titoli di pretese in astratto ipotizzabili in relazione alla prestazione di lavoro subordinato e alla conclusione del relativo rapporto, essa in quanto tale è suscettibile di essere impugnata nei termini di cui all'art. 2113 c.c., purché risulti accertato, sulla base dell'interpretazione della dichiarazione ovvero di altre specifiche circostanze, che essa sia stata rilasciata in presenza di una piena ed effettiva consapevolezza. Questa deve pertanto avere ad oggetto la corretta rappresentazione della rinuncia a diritti determinati ovvero determinabili e – del tutto scientemente e intenzionalmente – pertanto implicare che il lavoratore intenda effettivamente porre in essere un atto abdicativo ovvero transattivo sui medesimi, dal momento che enunciazioni del tipo di quelle pocanzi indicate sono assimilabili piuttosto alle clausole di stile e dunque sono inidonee di per sé a comprovare l'effettiva sussistenza di una piena, libera e consapevole volontà dispositiva da parte dell'interessato³⁷.

Altro tema riguarda poi, sempre sotto il profilo oggettivo, la portata e la valenza di quanto viene transatto dalle parti, in particolare con riferimento alla natura di *res dubia* ovvero di *res litigiosa*. Si tratta, a ben vedere, di un tema classico affrontato dalla dottrina civilistica in materia di atti negoziali a contenuto conciliativo, per i quali, oltre alla questione dogmatica della sovrapposibilità totale ovvero parziale degli “accordi di conciliazione” alla transazione *ex art. 1965 cc*³⁸, nonché alla discussa natura contrattuale di quest'ultima³⁹, si pone il problema di cosa sia suscettibile di essere oggetto di atto dispositivi.

³⁷ Cfr. Cass., sez. lav., 11 luglio 2001, n. 9407, in *Orient. giur. lav.*, 2001, n. 3, p. 523.

³⁸ Per un'approfondita trattazione monografica v. D. Colangeli, *La transazione*, Giuffrè, Milano, 2012.

³⁹ Memorabile la discussione “a più puntate” tra F. Carnelutti, *La transazione è un contratto?*, in *Riv. dir. proc.*, 1953, I, p. 185 ss. secondo il quale la transazione risulterebbe dalla combinazione di due negozi unilaterali, una rinuncia ed un riconoscimento ciascuno

In tal senso la *res dubia* avrebbe a che fare con uno stato di incertezza in fatto e in diritto che giustifica la conclusione tra le parti di un negozio di accertamento finalizzato a dichiarare una volta per tutte l'esatta realtà delle cose, mentre invece la *res litigiosa* implica che vi sia una lite pendente o potenziale tra le parti di tal che queste abbiano interesse a porvi fine ovvero a prevenirla.

Sotto tale ultimo profilo, se è vero che è necessaria, ai fini di un accordo conciliativo, l'esistenza di una *res litigiosa*, non sfugge che la transazione su cosa giudicata ai sensi dell'art. 1974 c.c. può essere annullata se anche solo una parte conosceva dell'esistenza del giudicato, mentre, d'altro canto, quando entrambe le parti conoscevano dell'esistenza del giudicato non si avrebbe tecnicamente una transazione, bensì un contratto atipico *sub specie* di negozio di accertamento⁴⁰.

Senonché l'ammissibilità del negozio di accertamento non è affatto pacifica in dottrina tanto da essere oggetto di un dibattito mai sopito⁴¹, che ha determinato lo sviluppo di opinioni tra loro molto diverse e financo diametralmente opposte. Diversamente, un'autorevole dottrina sostiene che invece la *res dubia* non sarebbe un requisito essenziale del contratto, tanto che sul punto non smettono di confrontarsi una tesi soggettiva, secondo la quale l'incertezza richiesta ai fini della validità della transazione dovrebbe essere inteso come dubbio in capo alle parti al momento della stipula del contratto sull'esito della lite, sulle pretese avanzate o sulla spettanza dei relativi diritti, e dall'altro lato quella oggettiva, secondo cui l'incertezza dovrebbe essere ricostruibile sulla base di parametri oggettivi⁴².

condizionato all'esistenza dell'altro, e la successiva risposta critica di P. D'Onofrio, *La transazione e il contratto. Scritti giuridici raccolti per il centenario della Casa Editrice Jovene*, Napoli, 1954, p. 193 ss. La questione era ritenuta di così centrale importanza che i due Autori continuarono nel loro dialogo a distanza, F. Carnelutti, *Logica e metafisica nello Studio del diritto*, in *Foro it.*, 1955, IV, c. 73 ss. e P. D'Onofrio, *A proposito di transazione e logica del diritto*, in *Foro. it.*, 1955, IV, c. 127 ss.

⁴⁰ F. Carnelutti, *Note sull'accertamento negoziale*, in *Riv. dir. proc. civ.*, 1940, I, p. 3 e ss.; M. Fornaciari, *Il negozio di accertamento*, in E. Gabrielli, F. Luiso (a cura di), *I negozi di composizione delle liti*, Utet, Torino, 2005, p. 7 ss.; L. Bozzi, *Negozi di accertamento ed effetti (non) «meramente dichiarativi»*, in *Riv. dir. civ.*, 2009, II, p. 202 ss.; A. Falzea, *Accertamento (Teoria generale)*, in *Enc. dir.*, I, Milano, 1958, p. 205 ss.; M. Di Paolo, *Negozi di accertamento*, voce del *Digesto civ.*, XII, Torino, 1995, p. 55 ss.; A. Catricalà, *Accertamento (negozi di)*, voce dell'*Enc. giur. Treccani*, I, Roma, 1988, p. 4 s.; E. Minervini, *Il problema dell'individuazione del negozio di accertamento*, in *Rass. dir. civ.*, 1986, 595; R. Fercia, *Accertamento (negozi di)*, (voce), in *Dig. disc. priv., Sez. civ., Aggiornamento*, Utet, Torino, 2012, p. 35 ss. Sul rapporto tra negozio di accertamento e arbitrato non rituale è esaminato da V. Tavormina, *Sul contratto di accertamento e sulla tutela, anche cautelare ed esecutiva, a mezzo di arbitri irrituali*, in *Corr. giur.*, 2006, p. 1614.

⁴¹ Ne dà atto D. Dalfino, *Note in tema di negozio di accertamento e trascrivibilità dell'accordo di conciliazione sull'intervenuta usucapione*, in www.judicium.it, p. 2.

⁴² Sono sempre attuali le riflessioni di F. Carnelutti, *Note sull'accertamento negoziale*, op.

Sennonché la giurisprudenza è più volte intervenuta per precisare che i presupposti della transazione risiedono essenzialmente nella presenza di discordanti valutazioni su situazioni giuridiche o di fatto nonché nella natura disponibile del diritto oggetto di controversia. Sotto il profilo strutturale, quindi, la causa del contratto coincide con la composizione della lite attraverso reciproche concessioni, mentre l'oggetto, che dovrà comunque possedere i caratteri della possibilità, liceità e determinabilità è costituito dai diritti e dalle pretese sui quali è sorta ovvero può sorgere la lite⁴³.

In particolare, secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale ribadito anche recentemente⁴⁴, l'oggetto del negozio transattivo andrebbe identificato non in relazione alle espressioni letterali usate, bensì in relazione all'oggettiva situazione di contrasto che le parti hanno iniziato a comporre attraverso reciproche concessioni in relazione alle posizioni assunte non solo nella lite in atto ma anche in vista di una potenziale controversia che esse intendono prevenire⁴⁵.

Pertanto, per verificare se sia configurabile il negozio transattivo, occorrerebbe indagare se le parti, a prescindere dalle espressioni concretamente utilizzate, abbiano voluto far cessare l'*incertus litis eventus*, mentre con riferimento ai requisiti dell'*aliquid datum* e dell'*aliquid retentum*, essi andrebbero posti in relazione pretese e contestazioni delle parti, senza che sia necessario uno stretto equilibrio economico tra le reciproche concessioni⁴⁶.

Ciò premesso l'atto transattivo non potrà che essere oneroso e caratterizzato da corrispettività, sebbene non possa tacersi che secondo un certo orientamento risalente nel tempo, la fattispecie in discorso andava qualificata come un contratto aleatorio⁴⁷. Sotto diverso profilo, esso costituirebbe un contratto commutativo, sebbene non sia necessaria l'equivalenza tra le reciproche concessioni⁴⁸, ed esse possano essere in tutto

ult. cit., che ha autorevolmente chiarito che la *res dubia* non è qualcosa che deve aggiungersi alla *res litigiosa*, ma, semmai, qualcosa che non è ancora diventato ma può diventare *res litigiosa*.

⁴³ Cfr. P. D'Onofrio, *Della transazione*, in A. Scialoja, G. Branca (a cura di), *Commentario al codice civile*, Zanichelli, Bologna-Roma, 1974, sub. art. 1965 c.c., p. 220 ss.; C. Cicero, *La transazione*, in R. Sacco (diretto da), *Trattato di diritto civile. I singoli contratti*, 9, Utet, Torino, 2014, p. 38 s.

⁴⁴ Cfr. Cass., sez. lav., 23 ottobre 2020, n. 23385, a quanto consta inedita.

⁴⁵ Pertanto, il giudice di merito, al fine di indagare sulla portata e sul contenuto transattivo di una scrittura negoziale, potrebbe attingere ad ogni elemento idoneo a chiarire i termini dell'accordo, ancorché non richiamati dal documento, senza che ciò comporti violazione del principio in base al quale la transazione deve essere provata per iscritto (cfr. Cass. n. 729 del 2003; Cass. n. 9120 del 2015, a quanto consta inedite).

⁴⁶ Cfr. Cass. n. 7548 del 2003, in *Rep. foro it.*, 2003.

⁴⁷ Cfr. F. Carnelutti, *Transazione ed eccessiva onerosità*, in *Riv. dir. proc.*, 1955, p. 49 ss.

⁴⁸ Cass., 6 maggio 2003, n. 6861, in *Rep. Foro it.*, 2003, voce «*Transazione*», n. 10; Cass., 22 febbraio 2000, n. 1980, in *Rep. Foro it.*, 2000, voce «*Transazione*», n. 4; Cass., 6

o in parte previste a favore di un terzo, mentre, per espressa previsione dell'art. 1970 c.c., essa non è impugnabile per causa di lesione.

Se è vero che anche a seguito dell'intervenuta transazione le parti possono comunque integrare ovvero modificare quanto ivi stabilito mediante nuove pattuizioni, la transazione può avere anche carattere "novativo", determinando l'insorgenza di una obbligazione che estingue e sostituisce quella ovvero quelle preesistenti⁴⁹, anche di portata generale, esplicando dunque un effetto tombale sulla totalità di diritti e pretese connessi direttamente ovvero indirettamente tra le parti del rapporto.

Per altro verso, dall'applicabilità in via generale della disciplina relativa ai contratti anche al contratto tipico della transazione, discende che il contratto sarà esclusivamente efficace nei confronti delle parti stipulanti ai sensi dell'art. 1372 c.c., questione che si è posta anche recentemente con riferimento ad una serie di controversie aventi ad oggetto un contratto collettivo ablativo del diritto all'agevolazione tariffaria relativa all'energia elettrica.

Sebbene la giurisprudenza di merito al momento maggioritaria⁵⁰, che sostiene – in controtendenza rispetto all'orientamento della Corte di Cassazione⁵¹ – il carattere non retributivo di tale diritto, riconosca piena validità ed efficacia alle previsioni contrattual-collettive che hanno disposto il superamento di detto beneficio anche per il personale ormai pensionato, sul presupposto della inammissibilità di vincoli perpetui da parte dei contratti

ottobre 1999, n. 11117, in *Giur. it.*, 2000, p. 1152; Cass., 10 luglio 1985, n. 4106, in *Riv. dir. comm.*, 1987, II, p. 37; conf., Cass., 13 aprile 1972, n. 1157, in *Rep. Foro it.*, 1972, voce «Transazione», n. 5 e n. 10; Cass., 10 dicembre 1970, n. 2624, in *Rep. Foro it.*, 1971, voce «Transazione», n. 2 e n. 15; Cass., 17 febbraio 1968, n. 555, in *Rep. Foro it.*, 1968, voce «Transazione», n. 3.

⁴⁹ Approfondiscono il tema della distinzione tra novazione e transazione, tra gli altri, F.M. Panuccio Dattola, *La transazione nella prassi interna ed internazionale*, Cedam, Padova, 2000; M. Segni, *Natura della transazione e disciplina dell'errore e della risoluzione*, in *Riv. dir. civ.*, 1982, I, p. 252 ss.

⁵⁰ Cfr., tra le altre, Trib. Roma, n. 6044 del 21 giugno 2017; Trib. Milano, n. 2953 del 29 dicembre 2016, n. 287 del 31 gennaio 2017 e n. 642 del 2 marzo 2017; Trib. Marsala, n. 21 del 20 gennaio 2017; Trib. Napoli, n. 1052 del 2017; Trib. Taranto n. 1977/17; n. 3151/2017; Trib. Catanzaro n. 487/17; Trib. Lecce n. 2152/17; Trib. Brescia n. 275/17 e n. 277/17; Trib. Alessandria n. 333/2017; Trib. Teramo n. 327/2017; Trib. Gorizia n. 135/2017; Trib. Firenze 767/2017; n. 769/2017; n. 770/2017; n. 771/2017; Trib. Mantova n. 162/2017; n. 176/2017; Trib. La Spezia n. 276/2017; Trib. Livorno n. 421/2017; Trib. Cosenza n. 1816/2017, Trib. Vibo Valentia n. 494; Trib. Genova n. 992/2017; Trib. Trani n. 2146/2017; Trib. Bari n. 5670/2017; Trib. Chieti n. 262/2017; Trib. Roma, n. 5819 del 5 luglio 2018, a quanto consta inedite.

⁵¹ Cfr., tra le altre, Corte Cass., 30 ottobre 2013, n. 24533, a quanto consta inedita. Una volta accertata la natura retributiva dell'agevolazione, alla stessa andrebbe applicato il principio di irriducibilità della retribuzione sancito dalla Suprema Corte; cfr. Corte Cass., sez. lav., 10 giugno 1999, n. 5721, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, II, p. 36 ss.; Corte Cass., sez. lav., 15 ottobre 2013, n. 23366, a quanto consta inedita.

collettivi senza predeterminazione di un termine di efficacia, un condivisibile orientamento giurisprudenziale ha ritenuto tale contrattazione peggiorativa inefficace nei confronti dei ricorrenti, in quanto *res inter alios acta*, dal momento che vige il principio della c.d. relatività del contratto ex art. 1372, comma 2, c.c.⁵². Infatti, si trattava di lavoratori ormai pensionati che non avevano in alcun modo aderito al contratto collettivo che prevedeva l'ablazione del diritto ormai entrato nel patrimonio giuridico dei ricorrenti, e pertanto non più disponibile⁵³.

Ed infatti dalla produzione di effetti soltanto in favore delle parti discende che la transazione non potrà liberare eventuali altri coobbligati solidali con il debitore in un rapporto diverso da quello transatto, tanto che l'art. 1301 c.c. prevede espressamente che la transazione fatta dal creditore con un solo debitore in solido non sia efficace nei confronti degli altri debitori, salvo che questi non dichiarino espressamente di volerne profittare⁵⁴.

Questa è ad esempio l'ipotesi che potrebbe verificarsi nei casi di sussistenza di una obbligazione solidale tra soggetti che rivestono in maniera diretta ovvero indiretta o anche in un determinato periodo di tempo il ruolo di datore di lavoro, come nel caso del regime di solidarietà previsto tra cedente e cessionario ai sensi dell'art. 2112 c.c. ovvero nell'articolata materia degli appalti.

Parimenti, dall'applicabilità alla transazione della disciplina generale in materia di contratti, discende che ad essa possano essere apposti eventuali termini e condizioni, sebbene queste ultime non potranno essere in contrasto con la causa del contratto, intesa quale minima unità effettuale sulla quale le parti concordano in vista della risoluzione di una o più controversie attuali o potenziali.

Da un lato infatti non potrà negarsi la possibilità di sottoporre il negozio, ad esempio, ad un termine entro il quale andranno per ipotesi pagate somme di denaro ovvero posti in essere atti nell'interesse della controparte, mentre, dall'altra parte, la previsione di un termine finale di durata alla transazione medesima, non consentendo la definitiva composizione definitiva della lite, sembrerebbe privare di fondamento l'atto negoziale. Ciò detto, in virtù del principio di autonomia delle parti, potrebbe comunque astrattamente ritenersi meritevole di tutela l'atto – eventualmente anche atipico – con il quale le parti intendano comporre provvisoriamente una lite, mediante la previsione di un termine finale.

⁵² Cfr. Trib. Imperia, n. 11 del 19 marzo 2019, a quanto consta inedita.

⁵³ Cfr. Corte Cass., 19 febbraio 2014, n. 3982, a quanto consta inedita.

⁵⁴ Per un'approfondita riflessione tema degli effetti della transazione del debitore in solido, v. E. Del Prato, *Immagini dell'autonomia privata*, Giappichelli, Torino, 2013, p. 143 ss.

Ipotesi non infrequente è poi quella relativa alla possibilità che la transazione sia oggetto di revocatoria ordinaria ovvero fallimentare, qualora vi sia uno squilibrio tra le obbligazioni contrattualmente assunte e il datore di lavoro successivamente alla stipula dell'accordo versi in una condizione di crisi e financo di insolvenza.

È dunque chiaro che ci si muove all'interno di un settore dell'ordinamento dove non sembra agevole intravedere certezze dogmatiche, anche in considerazione del fatto che le categorie scientifiche utilizzate, per quanto utili a descrivere e comprendere secondo un disegno razionalizzatore la disciplina relativa al vasto e polimorfo istituto della conciliazione, rischiano invero di aprire ulteriori questioni definitorie, secondo una sorta di effetto domino che a tratti rischia di sviare l'attenzione dalle basi del problema originario.

Ed invero, gli atti prodotti all'esito di una proficua conciliazione non sono affatto insuscettibili di impugnabilità e giustiziabilità, dal momento che essi ricadono pur sempre nell'ambito di applicabilità della disciplina generale in materia di contratti e obbligazioni, così che la specialità delle procedure previste per le conciliazioni in materia di lavoro attiene essenzialmente alla garanzia di una genesi negoziale che riequilibri la posizione di squilibrio contrattuale tra le parti.

Pertanto, la riflessione sugli atti conciliativi non potrà prescindere dalla necessaria delimitazione oggettiva dei diritti e delle pretese suscettibili di disposizione, che implica la necessaria conformità dell'accordo al modello legale, inteso come disciplina astrattamente applicabile all'atto conciliativo.

Così alle parti è stato ad esempio riconosciuto il potere, in tema di rinunce e transazioni aventi ad oggetto diritti del prestatore di lavoro, di porre in essere validamente un atto di conciliazione sindacale, finalizzato a transigere la controversia avente ad oggetto la declaratoria della nullità del termine apposto al contratto e la sua conversione in rapporto a tempo indeterminato, mediante il riconoscimento di una diversa natura giuridica del rapporto di lavoro⁵⁵.

Posto quindi che le rinunce e transazioni aventi ad oggetto la cessazione del rapporto di lavoro, anche se convenute in una conciliazione raggiunta in sede sindacale, sono situate fuori dell'ambito di applicazione dell'art. 2113 c.c., l'esperibilità dell'impugnazione speciale prevista da quest'ultimo andrebbe esclusa, con conseguente irrilevanza degli eventuali vizi formali del relativo procedimento⁵⁶.

Ed infatti il lavoratore può liberamente disporre del diritto di impugnare il licenziamento, facendone oggetto di rinunce o transazioni sottratte alla disciplina dell'art. 2113 c.c., dal momento che quest'ultimo sanziona con l'invalidità e rende suscettibili di autonoma impugnazione unicamente gli

⁵⁵ Cass., sez. lav., 28 luglio 2015, n. 15874, in *Ced Cassazione*, 2015.

⁵⁶ Cfr. Cass., sez. lav., n. 6265 del 2014, a quanto consta inedita.

atti abdicativi di diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili di legge o dei contratti collettivi o accordi collettivi⁵⁷. In tal senso, è stato ritenuto che l'interesse del lavoratore alla prosecuzione ovvero alla cessazione del rapporto di lavoro rientri nell'area della libera disponibilità, come tra l'altro confermato dalla previsione codicistica della facoltà di recesso *ad nutum*, tanto che sono pienamente ammissibili eventuali risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro e che a fronte della mancanza di una tempestiva impugnazione entro i termini di decadenza previsti dalla legge, il licenziamento illegittimo si consolida e non è più suscettibile di impugnazione⁵⁸.

3. Funzioni e limiti della procedura conciliativa collettiva prevista dalla legge n. 223 del 1991.

La legge n. 223 del 1991, adottata al fine di recepire le direttive comunitarie relative alla gestione delle crisi di impresa, ha previsto un vero e proprio controllo preventivo sull'irrogazione di licenziamenti collettivi, affidato da un lato alle organizzazioni sindacali dotate di rappresentatività e, dall'altro, agli uffici periferici del Ministero del lavoro⁵⁹.

In questo senso, si tratta di un intervento normativo che, pur codificando un fenomeno già presente nella realtà, consistente nella procedimentalizzazione del potere datoriale di recesso ad opera della contrattazione collettiva, introduce anche un elemento di novità, consistente nella cogenza e vincolatività della fase concertativa, nella doppia fase sindacale ed amministrativa.

Ed invero, la suddetta procedura anticipa e assorbe, in astratto, la conciliazione individuale, spostando il baricentro della negoziazione sul piano sindacale, mirando innanzitutto ad evitare che si proceda al licenziamento ovvero a ridurne l'impatto in termini quantitativi.

L'idea sottesa a tale regolamentazione è dunque quella di cogestire, attraverso la contrattazione collettiva, la situazione di crisi, prevenendo

⁵⁷ Con particolare riferimento ai profili critici della disciplina in materia di conciliazione nell'ambito dei licenziamenti v. D. Dalfino, *La conciliazione in materia di licenziamenti*, in O. Mazzotta (a cura di), *Lavoro ed esigenze dell'impresa: garanzie ed effettività fra diritto sostanziale e processo dopo il Jobs Act*, Giappichelli, Torino, 2017, 4, p. 253 ss.

⁵⁸ Cass., sez. lav., 19 ottobre 2009, n. 22105.

⁵⁹ Per una ricostruzione del quadro normativo a livello comunitario che ha condotto all'approvazione della legge n. 223 del 1991, v., tra gli altri, B. Granata, *Le direttive comunitarie in materia di licenziamenti collettivi e l'ordinamento italiano*, in *Quad. dir. lav.*, 1997, n. 19, p. 159 ss.; M. Biagi, *Vecchie e nuove regole in tema di licenziamenti collettivi: spunti comunitari e comparati*, in *Dir. rel. ind.*, 1992, n. 2, p. 151 ss.; M. Roccella, T. Treu, *Diritto del lavoro delle comunità europee*, Cedam, Padova, 2009, p. 302 ss.; M.G. Garofalo, P. Chieco, *Licenziamenti collettivi e diritto europeo*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2001, n. 89, p. 86 ss.

potenziali controversie. D'altra parte, non sfugge che si tratta di una procedura complessa, che presuppone anche obblighi di comunicazione e informazione, così che la funzione conciliativa viene svolta per vari gradi e fasi, secondo una struttura articolata⁶⁰.

Se dunque le organizzazioni sindacali svolgono una funzione essenziale di carattere gestionale finalizzato a tutelare gli interessi della comunità di lavoro, la procedura di mobilità è da intendersi come *lato sensu* conciliativa, inserita all'interno di una serie di atti e adempimenti che compongono la c.d. procedura di mobilità, vincolata sia nell'ambito oggettivo che in quello soggettivo, essendo essa riservata alle imprese con più di 15 dipendenti che ritengano di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative.

Come in altre procedure che presuppongono l'intenzione datoriale di procedere al licenziamento, il primo atto di impulso è costituito dalla comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali in aziendali e alle rispettive associazioni di categoria, ovvero, in mancanza delle predette rappresentanze alle associazioni categoriali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, così che ne esce confermata la funzione centrale svolta dalle organizzazioni sindacali.

Né può sfuggire che la procedura conciliativa in discorso è vincolata dal punto di vista del contenuto degli obblighi comunicativi, aventi ad oggetto sia i motivi determinanti la situazione di eccedenza, sia quelli per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare in tutto o in parte il licenziamento collettivo, sia, infine, le caratteristiche quantitative e qualitative del personale eccedente e di quello abitualmente impiegato, nonché i tempi di attuazione del programma di riduzione del personale e delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sociali di esso. Si tratta dunque di un livello di regolamentazione legale piuttosto pervasivo, che dovrebbe garantire un alto grado di tutela preventiva nei confronti dei lavoratori interessati, sebbene eventuali violazioni della procedura, a seguito della legge n. 92 del

⁶⁰ Cfr. F. Liso, *La più recente legislazione di protezione del lavoro: una riflessione critica*, in Aa. Vv., *Lavoro e politiche della occupazione in Italia* (Rapporto 1991-1992), Ministero del lavoro, Roma, 1992, p. 223 ss.; Id., *L'unitas multiplex delle regole del mercato del lavoro*, in *Lav. dir.*, 1992, p. 437 ss.; G. Amoroso, V. Di Cerbo, A. Maresca, *Diritto del lavoro. Lo statuto dei lavoratori e la disciplina dei licenziamenti*, op. cit., p. 1717 ss. Con riferimento ai profili connessi al trattamento di mobilità v. tra gli altri E. Balletti, *Indennità di mobilità*, in G. Ferraro, F. Mazziotti, F. Santoni (a cura di), *Integrazioni salariali, eccedenze di personale e mercato del conoscitivo lavoro. Commento sistematico alla Legge 223/1991*, Jovene, Napoli, 1992, p. 105 ss.; G. Pera, *Premessa*, in M. Papaleoni, R. Del Punta, M. Mariani (a cura di), *La nuova Cassa integrazione guadagni e la mobilità*, Cedam, Padova, 1993, 2; M. Miscione, *L'indennità di mobilità. Leggi 223/1991 e 236/1993*, Jovene, Napoli, 1993, p. 28.

2012, non determinano più il diritto alla reintegrazione del lavoratore licenziato, bensì la mera sanzione economica⁶¹.

È a questo punto che si innesta una seconda fase, attivata su richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni, finalizzata ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause degli esuberanti e le possibilità di utilizzazione diversa del personale nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro.

Si tratta a ben vedere di una fase nella quale si giustappongono una funzione di carattere e una “normativa”, entrambe finalizzate a incentivare la conciliazione delle posizioni suscettibili di essere oggetto di controversia. In tale prospettiva si prevede che qualora non sia possibile evitare la riduzione di personale, venga esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento per facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati, così che ancora una volta il percorso conciliativo viene vincolato da un punto di vista oggettivo.

Per altro verso, al fine di evitare un utilizzo improprio della procedura ed assicurarne la conclusione, a prescindere dall'esito, è previsto che tale ultima fase debba essere esaurita entro quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione dell'impresa, che a sua volta comunica per iscritto sia all'Ufficio territoriale del lavoro, sia alle associazioni sindacali dei lavoratori, l'esito della consultazione nonché, se questo dovesse essere negativo, i relativi motivi.

Si tratta a ben vedere di un doppio controllo che riflette la natura mista della procedura in discorso, posta a metà tra ambito sindacale e procedimento amministrativo, che svolgono una funzione di controllo preventivo sull'esercizio del potere di recesso nonché, più in generale, sulla gestione della situazione di crisi. In tal senso, la previsione secondo la quale, in caso

⁶¹ V. sul tema delle tutele previste in caso di licenziamento collettivo illegittimo L. Venditti, *Licenziamento collettivo e tecniche di tutela*, Esi, Napoli, 2012; U. Carabelli, S. Giubboni, *Il licenziamento collettivo*, in P. Chieco (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro. Commentario della legge 28 giugno 2012 n. 92*, Cacucci, Bari, 2013, p. 391 ss.; A. Topo, *I licenziamenti collettivi*, in L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2014, p. 255 ss.; P. Albi, *I licenziamenti collettivi*, in M. Cinelli, G. Ferraro, O. Mazzotta, (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, Giappichelli, Torino, 2013, p. 310 ss.; L. Angiello, *I licenziamenti collettivi*, in F. Carinci, M. Miscione (a cura di), *Commentario alla riforma Fornero*, in *Dir. prat. lav.*, 2012, suppl.; V. Ferrante, *Modifiche alla disciplina dei licenziamenti collettivi*, in M. Magnani, M. Tiraboschi (a cura di), *La nuova riforma del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2012, p. 271 ss.; G. Ferraro, *I licenziamenti collettivi nella riforma del welfare*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2013, 3, p. 545 ss.; P. Lambertucci, *La disciplina dei licenziamenti collettivi nella legge 28 giugno 2012, n. 92, in materia di riforma del mercato del lavoro: prime riflessioni*, in *Arg. dir. lav.*, 2013, 2, p. 256 ss.

di mancato accordo, il direttore dell'Ufficio del lavoro convoca le parti per un ulteriore esame, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo, costituisce a ben vedere un ulteriore strumento per favorire la conciliazione tra le parti.

Dalla natura *lato sensu* conciliativa della procedura di mobilità discende che qualora la procedura conduca al raggiungimento dell'accordo sindacale ovvero si esaurisca con esito negativo, l'impresa potrà licenziare i lavoratori eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso.

Per altro verso gli accordi sindacali stipulati nel corso della procedura, che prevedano che i lavoratori ritenuti eccedenti vengano riassorbiti in tutto o in parte, possono stabilire anche in deroga all'art. 2103, comma 2, c.c. la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte, coniugando in tal modo l'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro e quello datoriale a procedere comunque alla riorganizzazione, così che anche sotto tale profilo si cerca di incentivare la funzione conciliativa della procedura in discorso.

Una funzione ibrida, tra quella conciliativa e quella più propriamente sanante, è prevista invece con riferimento agli accordi sindacali conclusi nel corso della procedura di licenziamento collettivo, dal momento che con essi, secondo quanto disposto dalla novella introdotta dalla legge n. 92 del 2012, possono essere sanati i vizi delle comunicazioni, ad ogni effetto di legge, con la finalità evidentemente di disincentivare possibili contenziosi.

Vero è che il prodotto della negoziazione collettiva, qualora questa abbia esito positivo, non sarà ostativo alla proposizione di ricorsi individuali di impugnativa dei licenziamenti, sebbene la finalità conciliativa potrebbe emergere nella misura in cui la scelta del personale da licenziare ricada su quei lavoratori che abbiano un interesse alla cessazione del rapporto di lavoro, nell'ottica dell'accesso al pensionamento, per i quali dunque scema in concreto l'interesse a proporre e coltivare un ricorso di impugnativa del licenziamento, anche a fronte, per ipotesi, della corresponsione di una somma incentivante.

In tale prospettiva, la previsione dell'indennità di mobilità era funzionale ad accompagnare le persone licenziate non solo nella ricerca di una nuova occupazione, ma aveva anche lo scopo di ammortizzare il passaggio dal rapporto di lavoro cessato alla maturazione del diritto a pensione, così da ridurre quanto più possibile l'impatto sociale negativo dei licenziamenti collettivi.

Vero è che, superata ormai definitivamente l'indennità di mobilità per mezzo della legge n. 92 del 2012⁶², sostituita dal trattamento tendenzialmente ordinario della NASpI, quest'ultima si trova ora a ricoprire la stessa funzione della predetta prestazione indennitaria, sebbene il nuovo trattamento sconti sotto tale profilo i limiti propri della sua matrice assicurativa, che ne lega il diritto e la durata al numero di settimane di contribuzione previdenziale versata negli ultimi 4 anni precedenti la cessazione del rapporto.

È così che per via del meccanismo di "proporzionalità dimezzata" la predetta durata non potrà mai essere superiore a 2 anni, diversamente dal trattamento di mobilità che, per via di una disciplina ben più generosa, comprensiva anche di possibili deroghe *in melius*, consentiva un accompagnamento del lavoratore licenziato per un periodo ben più lungo, inverando il principio di rendere detta prestazione uno strumento di sostegno al reddito quanto più possibile efficace.

4. Il fenomeno conciliativo presso l'Ispettorato del lavoro tra vincoli del procedimento amministrativo e spazi dell'autonomia privata.

Nella prospettiva di tendenziale superamento della tutela giudiziale e di incentivazione della devoluzione delle controversie alla giustizia c.d. privata,

⁶² Per un'analisi della vasta disciplina introdotta dalla c.d. riforma Fornero, si rimanda a M. Barbieri, D. Dalfino, *Il licenziamento individuale nell'interpretazione della legge Fornero*, Cacucci, Bari, 2013; M. Cinelli, G. Ferraro, O. Mazzotta (a cura di), op. ult. cit.; P. Chieco (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro. Commentario della legge 28 giugno 2012 n. 92*, Cacucci, Bari, 2013; M. Fezzi, F. Scarpelli (a cura di), *Guida alla riforma Fornero*, in *Quad. wikilabour.it*, 2012; A. Vallebona (a cura di), *La riforma del lavoro 2012*, Giappichelli, Torino, 2012; M. Magnani, M. Tiraboschi (a cura di), *La nuova riforma del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2012; F. Carinci, M. Miscione (a cura di), *Commentario alla Riforma Fornero*, Ipsoa, Milano, 2012; G. Falasca (a cura di), *Guida pratica riforma del lavoro*, Il Sole 24 ore, Milano, 2012. Con particolare riferimento alle modifiche apportate alla disciplina sul licenziamento collettivo dalla legge n. 92 del 2012, v. U. Carabelli, S. Giubboni, *Il licenziamento collettivo*, op. ult. cit., p. 391 ss.; A. Topo, *I licenziamenti collettivi*, in L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2014, p. 255 ss.; P. Albi, *I licenziamenti collettivi*, in M. Cinelli, G. Ferraro, O. Mazzotta, (a cura di), op. ult. cit., p. 310 ss.; L. Angiello, *I licenziamenti collettivi*, in F. Carinci, M. Miscione (a cura di), *Commentario alla riforma Fornero*, in *Dir. e prat. lav.*, 2012, suppl.; V. Ferrante, *Modifiche alla disciplina dei licenziamenti collettivi*, in M. Magnani, M. Tiraboschi (a cura di), *La nuova riforma del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2012, p. 271 ss.; G. Ferraro, *I licenziamenti collettivi nella riforma del welfare*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2013, 3, p. 545 ss.; P. Lambertucci, *La disciplina dei licenziamenti collettivi nella legge 28 giugno 2012, n. 92, in materia di riforma del mercato del lavoro: prime riflessioni*, in *Arg. dir. lav.*, 2013, 2, p. 256 ss.

l'art. 31 della legge n. 183 del 2010 ha ridisegnato l'art. 410 c.p.c., prevedendo ben quattro tipologie distinte di arbitrato in materia di lavoro, spesso disciplinate dal legislatore con previsioni *ad hoc*. Ciò evidentemente comporta, come già osservato dai primi commentatori della riforma, una proliferazione poco razionale dei modelli di arbitrato del lavoro che non solo contraddice l'aspirazione legislativa alla semplificazione dei riti, ma cui addirittura non corrisponde alcun adeguato coordinamento⁶³.

Con particolare riferimento alla conciliazione, nella riscrittura dell'art. 410 c.p.c. si è prevista la facoltà, per chi intenda proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'art. 409 c.p.c., di promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un previo tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'art. 413 c.p.c.

Il *favor* per tale procedura conciliativa è evidente nella previsione dell'efficacia sospensiva alla richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione, che non solo interrompe la prescrizione ma sospende anche il decorso di ogni termine di decadenza, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione.

A ben vedere, una siffatta disposizione costituisce un elemento di relativo vantaggio per il lavoratore, in netta controtendenza con una disciplina – quella della legge n. 183 del 2010 – che, invece, è rivolta a ridurre drasticamente i tempi per agire giudizialmente, mediante la previsione di stringenti termini decadenziali⁶⁴, in funzione essenzialmente deflattiva del contenzioso⁶⁵.

⁶³ Sulla portata e sulle ricadute della predetta disciplina v. D. Garofalo, M. Miscione (a cura di), *Il Collegato lavoro 2010. Commentario alla legge n. 183/2010*, Ipsoa, Milano, 2010; L. Nogler, M. Marinelli, *La riforma del mercato del lavoro. Commento alla legge 4 novembre 2010, n. 183*, Utet, Torino, 2012, p. 32 ss.; O. Mazzotta, *Il diritto del lavoro dopo il Collegato (Legge 4 novembre 2010, n. 183)*, Jurismaster, Terni, 2010. Valorizza la portata archetipica del modello processuale del c.d. “rito lavoro” G. Trisorio Liuzzi, *Il modello rito del lavoro secondo il d.leg. 150/11*, in *Foro it.*, 2012, V, p. 125 ss.

⁶⁴ Ragiona sul complessivo disegno legislativo di riduzione degli spazi di tutela dei lavoratori S. Centofanti, *Le nuove norme, non promulgate, di limitazione della tutela giurisdizionale dei lavoratori*, in *Lavoro Giur.*, 2010, p. 329 ss.

⁶⁵ Cfr., tra gli altri, D. Dalfino, *Le novità per il processo civile e il rito del lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2010, p. 417 ss.; E. Barraco, *Il Collegato Lavoro: un nuovo modus operandi per i pratici e, forse, un nuovo diritto del lavoro*, in *Lav. giur.*, 2010, p. 346 ss.; A. Vallebona, *Una buona svolta del diritto del lavoro: il «collegato» 2010*, in *Mass. giur. lav.*, 2010, p. 211 ss.; F. Fabbri, *Brevi osservazioni sulle norme lavoristiche della legge n. 183*, in *Riv. giur. lav.*, 2011, p. 113 ss.; L. De Angelis, *Collegato del lavoro e diritto processuale*, in *Lav. giur.*, 2011, p. 10 ss.; L. Nogler, *Opinioni sul collegato lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2011, p. 132 ss.

Nell'ottica di garantire che le commissioni di conciliazione siano dotate di effettiva imparzialità e pertanto siano idonee a svolgere la funzione di incentivare la conciliazione delle controversie e di accertare la genuinità del consenso prestato dal lavoratore in caso di accordo, esse sono composte, oltre che dal Presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti sia dei datori di lavoro che dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale, sebbene nella pratica, qualora se ne ravvisi la necessità, le commissioni affidino il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore della Direzione provinciale del lavoro ovvero da un suo delegato, secondo la composizione sopra vista, con la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e un rappresentante dei lavoratori.

La procedura conciliativa viene attivata mediante un atto di impulso di parte, anche congiuntamente, costituito dalla richiesta del tentativo di conciliazione che sebbene configuri una istanza di carattere non giudiziale e dunque priva delle formalità tipiche di un atto processuale, deve comunque contenere gli elementi essenziali affinché possano essere individuate le parti, il rapporto di lavoro e l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa.

A questo punto, al di fuori dell'ipotesi di richiesta congiunta del tentativo di conciliazione, trattandosi di una procedura meramente facoltativa e fondata sulla volontà delle parti, la controparte potrà decidere, una volta ricevuta copia dell'istanza inoltrata all'Ufficio del lavoro, se aderire o meno al tentativo di conciliazione. In particolare, se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, è onerata del deposito presso la commissione di conciliazione di una memoria difensiva, entro il termine di venti giorni dal ricevimento della copia della richiesta da parte dell'istante.

Pertanto, qualora la controparte non aderisca entro il suddetto termine, ciascuna delle parti sarà libera di adire l'autorità giudiziaria. Proprio in considerazione della suddetta caratteristica "volontaria" della procedura in discorso, sembra corretto ritenere che anche qualora la parte "convenuta" aderisca alla procedura oltre il termine sopra indicato, se l'istante ritiene di non far valere l'avvenuta "decadenza", il tentativo potrà comunque avere corso, essendo la finalità dell'istituto in discorso quella di agevolare una soluzione transattiva delle controversie. D'altra parte, non si vede come la commissione di conciliazione possa validamente opporre ragioni di carattere imperativo o di asserita perentorietà dei termini all'incontro delle volontà delle parti in merito allo svolgimento del tentativo, se non snaturando il rapporto tra struttura e funzione dell'istituto.

Una volta perfezionata la procedura, la commissione sarà tenuta a convocare le parti per la comparizione ai fini dell'espletamento del tentativo di conciliazione, che dovrebbe tenersi nei successivi trenta giorni. Davanti alla commissione il lavoratore non solo potrà farsi assistere da un'organizzazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, così come da un avvocato, ma potrà anche rilasciare procura speciale a comparire, transigere e conciliare, anche in considerazione del fatto che la funzione conciliativa andrebbe agevolata quanto più possibile.

Non sfugge che la disciplina prevista per la procedura in discorso, in considerazione della sua facoltatività, non solo si presenta come un elemento di novità rispetto al passato, nel quale invece il tentativo di conciliazione era previsto come obbligatorio, tanto da costituire condizione di procedibilità della relativa domanda giudiziale, ma entra in qualche modo in contrasto con la previsione, contenuta nella medesima legge n. 183 del 2010, secondo la quale il tentativo di conciliazione di cui all'art. 80, comma 4, del d.lgs. n. 276 del 2003, propedeutico all'azione giudiziale di impugnazione della certificazione di un contratto è invece obbligatorio⁶⁶.

Se è vero infatti che tale differente regime giuridico, che vede nella facoltatività del tentativo di conciliazione la regola generale, e nell'obbligatorietà di quello in materia di certificazione l'eccezione, potrebbe trovare il suo fondamento nel fatto che l'impugnazione del contratto certificato dovrebbe costituire una ipotesi del tutto residuale e per così dire "patologica" del rapporto tra le parti che lo hanno sottoscritto, non meno vero è che, a fronte di una scelta legislativa ormai consolidata nel senso di disincentivare il contenzioso a favore della composizione delle controversie con strumenti alternativi, l'obbligatorietà della conciliazione davanti all'Ufficio del lavoro avrebbe dovuto forse essere confermata e, anzi rafforzata, ad esempio prevedendo l'obbligatorietà della comparizione delle parti e della formulazione da parte della commissione di una proposta conciliativa.

⁶⁶ Sul tema si vedano le riflessioni di V. Speciale, *La riforma della certificazione e dell'arbitrato nel "collegato lavoro"*, in *Dir. lav. merc.*, 2010, p. 129 ss.; M.T. Carinci, *Clausole generali, certificazione e limiti al sindacato del giudice. A proposito dell'art. 30, l. n. 183 del 2010*, in O. Mazzotta (a cura di), *Il diritto del lavoro dopo il "collegato" (Legge 4 novembre 2010, n. 183)*, in *Quaderni di Questione Lavoro*, Jurismaster, Terni, 2011, p. 12 ss.; M. Tiraboschi, *Giustizia del lavoro: la riforma nel Collegato*, in *Guida lav.*, suppl., 2010, p. 9 ss.; A. Vallebona, *Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro*, in A. Minervini (a cura di), *Il collegato alla finanziaria all'indomani del messaggio presidenziale: le controversie di lavoro*, Jovene, Napoli, 2011; R. Tiscini, *Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro*, in B. Sassani, R. Tiscini (a cura di), *I profili processuali del Collegato Lavoro*, Roma, 2011, p. 2 ss.

Nell'ipotesi in cui la conciliazione esperita ai sensi dell'art. 410 c.p.c. abbia esito positivo, anche limitatamente ad una parte della domanda, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti della commissione di conciliazione. Tale accordo non costituirà però un mero negozio transattivo dalle parti, dal momento che allo stesso viene riconosciuta forza di titolo esecutivo, tanto che il giudice, su istanza della parte interessata, ne dichiara l'esecutività con decreto.

Anche sotto tale profilo, quindi, emerge il *favor* per l'attivazione e la conclusione della conciliazione, che qualora raggiunga lo scopo di comporre gli interessi delle parti, offre anche uno strumento di effettiva esigibilità dei diritti riconosciuti.

La scelta di incentivare la soluzione conciliativa emerge per altro verso nel fatto che, qualora si sia comunque instaurata la procedura per tentare la conciliazione ma le parti non abbiano raggiunto l'accordo, la commissione è comunque tenuta a formulare una proposta per definire bonariamente la controversia e, qualora la proposta non sia accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti.

Tale ultima previsione è finalizzata a far sì che, nell'ipotesi in cui la proposta formulata non venga accettata senza adeguata motivazione, da un lato le parti, ritornando sui propri passi, saranno agevolate nel trovare anche successivamente una soluzione, essendosi già proposta una ipotesi di accordo, e dall'altro, nel caso non si arrivi ad una composizione bonaria della controversia, il giudice terrà conto di essa nell'eventuale giudizio, nel quale dovranno essere riversati i verbali e le memorie concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito.

Non sfugge poi che una procedura conciliativa strettamente amministrativa gestita dall'ufficio del lavoro era già stata per altro verso disciplinata sia dall'art. 11 che dall'art. 12 del d.lgs. n. 124 del 2004, che hanno rispettivamente introdotto nel nostro ordinamento gli istituti della conciliazione monocratica e della diffida accertativa⁶⁷.

Nello specifico lo strumento della conciliazione monocratica è attivabile qualora, nelle ipotesi di richieste di intervento ispettivo alla direzione territoriale del lavoro dalle quali emergano elementi per una

⁶⁷ Per un'analisi delle relative discipline si rimanda, tra gli altri, a A. Vallebona, *L'accertamento amministrativo dei crediti di lavoro*, in *Mass. Giur. lav.*, 2004, 8-9, p. 646 ss.; G. Bolego, *La diffida accertativa per crediti di lavoro pecuniari*, in L. Nogler, C. Zoli (a cura di), *Commentario sul tema Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro*, a norma dell'articolo 8 della legge 14 febbraio 2003 n. 30 (d.lgs. 23 aprile 2004 n. 124), in *Nuove leggi civ. comm.*, 2005, n. 4, p. 957 ss.; L. Zaccarelli, *Commento all'articolo 12 del d.lgs. 124/2004*, in M. Grandi, G. Pera, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Cedam, Padova, 2005, p. 2618 ss.

composizione conciliativa della controversia, la suddetta Direzione avvii il tentativo di conciliazione sulle questioni segnalate.

Si tratta di una procedura che prevede la possibilità per le parti convocate di farsi assistere anche da associazioni o organizzazioni sindacali ovvero da professionisti cui abbiano conferito specifico mandato.

D'altro canto, il carattere di tendenziale irrevocabilità dell'accordo emerge dall'espressa previsione per la quale al verbale di conciliazione dalle parti non trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 2113, commi 1, 2 e 3 c.c., mentre l'esecutività è garantita dalla legge e dichiara con decreto del giudice del lavoro territorialmente competente, su istanza della parte interessata.

La particolare appetibilità della procedura in discorso emerge per altro verso dalla previsione per la quale il versamento della contribuzione dovuta relativa alle somme indicate in sede conciliativa nonché il pagamento di queste determinano l'estinzione del procedimento ispettivo.

Per converso, in ipotesi di mancato accordo ovvero di assenza di una o entrambe le parti convocate verrà dato seguito agli accertamenti ispettivi, così che sarà in ultima analisi devoluta a queste ultime la valutazione sulla convenienza ed opportunità di tentare la soluzione conciliativa ovvero di lasciar svolgere l'ispezione⁶⁸.

La *vis expansiva* della procedura conciliativa in discorso emerge sotto un diverso profilo dalla previsione secondo la quale essa può essere instaurata nel corso dell'attività di vigilanza qualora l'ispettore ritenga che ricorrano i presupposti per una soluzione conciliativa: una volta acquisito il consenso delle parti all'esperimento della procedura, a seguito della convocazione delle parti vengono interrotti fino alla conclusione del procedimento conciliativo i termini di cui all'art. 14 della legge n. 689 del 1981.

Anche nell'ambito della diffida ispettiva *ex art. 12 d.lgs. n. 124 del 2004* viene prevista una procedura conciliativa attivabile qualora nell'ambito delle attività ispettive emergano violazioni della disciplina contrattuale in merito ai crediti vantati dai prestatori di lavoro, mediante il quale il personale ispettivo provvede a diffidare il datore di lavoro a corrispondere gli importi accertati⁶⁹.

⁶⁸ Cfr. E. Massi, *La conciliazione monocratica*, in C.L. Monticelli, M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma dei servizi ispettivi in materia di lavoro e previdenza sociale*, Giuffrè, Milano, 2004, p. 195 ss.; D. Messineo, *La nuova conciliazione monocratica nella riorganizzazione dei servizi ispettivi*, in *Lav. giur.*, 2005, p. 718 ss.

⁶⁹ Cfr. M. Cinelli, *Ispezioni e diritti: a proposito degli artt. 11 e 12 d.lgs. n. 124/2004*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2005, p. 309; A. Vallebona, *L'accertamento amministrativo*, op. ult. cit., p. 646 ss.; M. Marazza, *Diffida accertativa e soddisfazione dei crediti di lavoro*, in *Arg.*

Sebbene essa costituisca indubbiamente un istituto originariamente riconducibile all'esercizio del potere ispettivo e di vigilanza, viene comunque legata sotto altro profilo con la soddisfazione dei diritti dei lavoratori, anche al fine di deflazionare il contenzioso giudiziale e promuovere soluzioni conciliative.

È così che con la circolare n. 24 del 2004 del Ministero del lavoro è stato chiarito che l'organo di vigilanza ha il potere di diffidare il datore di lavoro a corrispondere direttamente al lavoratore le somme oggetto di accertamento, come i crediti retributivi derivanti dalla corretta applicazione dei contratti di lavoro individuali e collettivi.

Il funzionario ispettivo può quindi procedere alla diffida dopo aver accertato l'inosservanza alla disciplina contrattuale e dopo aver calcolato, sulla base di elementi obiettivi, certi e idonei, le spettanze patrimoniali del lavoratore, assumendo a riferimento parametri oggettivi e predeterminati.

D'altro canto, entro trenta giorni dalla notifica della diffida accertativa, il datore di lavoro potrà promuovere tentativo di conciliazione presso la sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro e, in caso di accordo risultante da verbale sottoscritto dalle parti, il provvedimento di diffida diventa inefficace con conseguente inapplicabilità a tale verbale delle disposizioni di cui all'art. 2113, commi 1, 2 e 3 c.c. Qualora invece tale termine decorra inutilmente ovvero non si raggiunga l'accordo, il provvedimento di diffida acquista valore di accertamento tecnico, con efficacia di titolo esecutivo, salvo il ricorso davanti al Comitato regionale per i rapporti di lavoro, che sospende l'esecutività della diffida.

Si tratterebbe invero di una sorta di conciliazione "indotta", dal momento che scaturisce dall'impulso dell'attività ispettiva, sebbene questo possa configurarsi nell'adempimento alle obbligazioni contenute nella diffida e nella mancata opposizione a quest'ultima.

Tale peculiarità è per altro verso desumibile dalla natura della diffida, che costituisce un vero e proprio provvedimento amministrativo, tipico e nominato, con il quale si manifesta l'esercizio della potestà pubblica riconosciuta dall'art. 12 del d.lgs. n. 124 del 2004 e posta in essere dal funzionario del Ministero del lavoro ⁷⁰.

dir. lav., 2005, p. 237 ss.

⁷⁰ Cfr. P. Rausei, *Ispezioni del lavoro. Procedure e strumenti di difesa*, Ipsoa, Milano, 2009, p. 383.

5. Nuove prospettive evolutive delle procedure conciliative dopo la legge n. 183 del 2010

Sembra potersi affermare – con una buona dose di sicurezza – che il diritto del lavoro nasce storicamente come settore dell’ordinamento articolato tra una dimensione individuale e una collettiva, dove la prospettiva di tutela dei diritti soggettivi del lavoratore trova spazio anche all’interno del diritto sindacale, proprio in ragione del fatto che tale disciplina si sviluppa nell’ambito del lavoro industriale e della costruzione di una coscienza e un’identità condivisa all’interno di una comunità tendenzialmente omogenea e coesa.

In particolare, nell’ambito del complesso fenomeno giuridico e sociale della contrattazione collettiva, vengono previste procedure di conciliazione diversificate a seconda delle varie categorie contrattuali, in considerazione del grado di maturazione della negoziazione via via raggiunto in ciascuna di esse, condizionato anche dal livello di unità e dalla fase evolutiva dei rapporti intersindacali⁷¹.

Sennonché, l’evoluzione normativa ha condotto ad una tendenza a incentivare la previsione di procedure conciliative, alternative ma equivalenti a quella di cui all’art. 410 c.p.c.

Così, ancora una volta, la legge n. 183 del 2010, nel riformare la disciplina relativa al processo del lavoro, ha previsto come facoltativo il tentativo di conciliazione in materia di controversie di lavoro, superando così il precedente regime obbligatorio previsto a pena di improcedibilità della domanda giudiziale, sebbene residui l’ipotesi di obbligatorietà nel caso del tentativo di conciliazione da esperire nel caso di promozione del contenzioso nell’ambito della certificazione dei contratti. Si tratta invero di un approdo che denota l’incertezza di un legislatore che da un lato prende atto della inidoneità dello strumento a costituire una valida via di risoluzione delle controversie, in controtendenza rispetto al resto dell’ordinamento, salvo poi riproporlo con riferimento ad una determinata tipologia di controversie⁷².

⁷¹ Per una interessante ricostruzione storica dell’andamento della contrattazione collettiva anche in relazione al livello di unità e omogeneità di intenti delle varie organizzazioni sindacali, v. F. Drago, E. Giambarba, E. Guidi, A. La Porta, G. Salvarani, D. Valcavi, G. Vinay, *Movimento sindacale e contrattazione collettiva 1945-1970*, Franco Angeli, Milano, 1971.

⁷² Il rapporto tra processo e diritto del lavoro è un tema dai molteplici profili di indagine, che coinvolge aspetti sostanzialistici e processualistici, non sempre ben coordinati e coerenti tra loro. Cfr. L. De Angelis, D. Borghesi, *Il processo del lavoro e della previdenza*, Utet, Torino, 2013.

D'altro canto, la l. n. 183 del 2010 ha introdotto nel codice di rito l'art. 412 ter, che investe la fonte contrattual-collettiva del potere di prevedere e disciplinare procedure conciliative ulteriori rispetto a quelle già esistenti, implementando quantitativamente il numero delle procedure esperibili, secondo una scelta adottata anche per gli arbitrati e non andata esente da critiche⁷³. Si tratta appunto di ulteriori strumenti alternativi di risoluzione delle controversie, tanto che è previsto il deposito – ad opera di una delle parti, anche per tramite l'associazione sindacale alla quale si aderisce o si sia conferito mandato – del processo verbale di avvenuta conciliazione presso la sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro, di tal che sia comunque assicurato un controllo successivo sul contenuto della conciliazione da parte della pubblica autorità.

Nello specifico, il controllo amministrativo, demandato al Direttore della sede, che può esercitare detto potere anche tramite un suo delegato, è finalizzato innanzitutto ad accertare l'autenticità dell'accordo, con un controllo essenzialmente formale, poiché, a seguito del deposito nella cancelleria del Tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto, sarà il Giudice a verificare la presenza dei requisiti necessari alla validità dello stesso, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, dichiarandolo esecutivo con decreto.

Anche in questo caso, dunque, si tratta di un prodotto negoziale assistito da immediata esecutività, così che sotto tale profilo il creditore della prestazione prevista in sede conciliativa avrà un elemento incentivante alla conclusione dell'accordo, avendone garantita la pronta utilizzabilità in sede esecutiva.

La tendenza del legislatore ad operare un'ampia delega nei confronti della contrattazione collettiva a normare le procedure alternative di risoluzione delle controversie si espande non solo in direzione della previsione e regolazione delle procedure di conciliazione ma anche a quelle arbitrali, tanto da essere considerate sostanzialmente come un tutt'uno.

È così che l'art. 412-ter c.p.c. introdotto dalla legge n. 183 del 2010 prevede che la contrattazione collettiva possa individuare e disciplinare nelle materie di cui all'art. 409 c.p.c. altre modalità di conciliazione e arbitrato.

Nello specifico, i contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative, possono istituire procedure

⁷³ Cfr., tra gli altri, R. Donzelli, *La risoluzione arbitrale delle controversie di lavoro*, in M. Cinelli, G. Ferraro (a cura di), *Il contenzioso del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2011, p. 109 ss.; P. Licci, *L'arbitrato*, in B. Sassani, R. Tiscini (a cura di) *I profili processuali del collegato lavoro*, Dike, Roma, 2011, p. 57 ss.

conciliative in sede sindacale, dettandone le modalità di svolgimento, per adeguarle alle particolari esigenze di ciascun settore produttivo.

In particolare, tale norma si limita a un rinviare alla fonte collettiva, senza porre limiti all'ambito di risoluzione alternativa del contenzioso, alla natura dell'arbitrato, all'efficacia e all'impugnabilità del lodo ovvero della transazione, aprendo per tale via numerose criticità interpretative, dovendosi muovere l'esegesi della disposizione tra la valorizzazione dell'*intentio legis* di ampliare gli ambiti di conciliabilità e arbitrabilità delle controversie e i limiti intrinseci alla disponibilità dei diritti⁷⁴.

Per altro verso, si tratta invero di una scelta in linea con i primi fondamentali interventi normativi del diritto del lavoro repubblicano, se solo si considera che sia l'originaria formulazione dell'art. 7 della legge n. 604 del 1966 sia l'art. 7 della legge n. 300 del 1970 considerano le procedure conciliative previste dalla contrattazione collettiva come alternative a quelle di origine legale.

Sta di fatto che sono state così aperte nuove possibilità di risoluzione alternativa delle controversie, che potenzialmente moltiplicano le prospettive di conciliabilità e arbitrabilità, in un rapporto di reciproca valorizzazione ed espansione dei due istituti, il cui successo sarà determinato dalla capacità delle organizzazioni sindacali di renderli il più possibili adatti alla realtà fattuale e appetibili alle parti.

Si è accennato al fatto che, con la riscrittura ad opera della legge n. 183 del 2010 delle disposizioni introduttive del processo del lavoro, sono state introdotte varie tipologie di arbitrato, che si diversificano sia in base alla fonte che le disciplina, che alle modalità di svolgimento di esse e ai loro effetti.

Per quanto qui interessa, tali procedure si caratterizzano altresì, in particolare con riferimento agli artt. 412 e 412 quater c.p.c., per la presenza al proprio interno di una componente conciliativa, che si affianca a quella tipicamente arbitrale.

All'art. 412 c.p.c. si prevede infatti che, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, ovvero al termine di esso in caso di mancata riuscita, le parti possono indicare la soluzione – anche parziale – sulla quale concordano, riconoscendo il credito che spetta al lavoratore, e possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla commissione di conciliazione il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia.

⁷⁴ Cfr. A. Zoppoli, *Istituti per la prevenzione delle controversie giudiziali. La conciliazione. L'arbitrato*, in M. Esposito, L. Gaeta, R. Santucci, A. Viscomi, A. Zoppoli, L. Zoppoli, *Istituzioni di diritto del lavoro e sindacale*, vol. III, *Il rapporto di lavoro*, II edizione, Giappichelli, Torino, 2015, p. 420 ss.

Se è vero che la tipologia arbitrale di cui all'art. 412 c.p.c. prevede che in qualunque fase del tentativo di conciliazione le parti possano devolvere in arbitri la controversia, affidandola alla commissione di conciliazione, tale disciplina potrebbe trovare in parte applicazione anche per l'arbitrato che si svolge avanti alle camere arbitrali istituite presso gli organi di certificazione, come previsto dal comma 12 dell'art. 31 della legge n. 183 del 2010.

Nella proliferazione di tipi e specie di strumenti di soluzione alternativa delle controversie che caratterizza la legge n. 183 del 2010, non può non rilevarsi la previsione, da parte dell'art. 412 quater c.p.c., di un terzo modello di arbitrato, finalizzato a comporre una lite già insorta⁷⁵: si tratta di un arbitrato irrituale, con una disciplina processuale che definisce in maniera stringente gli adempimenti e i relativi termini in capo alle parti, per molti versi simile al primo modello⁷⁶.

Ed infatti, nell'ambito della più generale devoluzione delle controversie la fase conciliativa è prevista e incentivata, nell'ottica di garantire una soluzione delle liti che tragga origine dalla volontà delle parti. In questa prospettiva, pur rimanendo ferma la facoltà di ciascuna delle parti di adire l'autorità giudiziaria e di avvalersi delle procedure di fonte legale di soluzione alternativa delle controversie *ex art. 409 c.p.c.*, è riconosciuta la possibilità di devolvere queste ultime al collegio di conciliazione e arbitrato irrituale costituito ai sensi dell'art. 412 *quater* c.p.c..

Così, una volta che sia stata regolarmente costituita la procedura arbitrale, all'udienza fissata il collegio esperisce il tentativo di conciliazione e, qualora riesca, verranno applicate le disposizioni dell'art. 411, commi 1 e 3, fornendo al prodotto della negoziazione le garanzie tipiche della conciliazione "in sede protetta", mentre nel caso in cui essa abbia esito negativo, si procederà, ove necessario, all'istruzione della causa ovvero all'immediata discussione orale.

Non sfugge pertanto che il tentativo di conciliazione costituisce un elemento indefettibile non solo del giudizio del lavoro, ma anche della procedura arbitrale, costituendo una fase funzionalmente necessaria alla soluzione alternativa della controversia, capace di restituire in ogni momento alle parti stesse l'ultima parola sulla disposizione dei propri diritti.

⁷⁵ Approfondisce il tema, in particolare sotto il profilo delle relative caratteristiche, O. Dessì, *La natura dell'arbitrato del lavoro ex art. 412-quater c.p.c.*, in *Mass. giur. lav.*, 2014, 10, p. 686 ss.

⁷⁶ Cfr. A.M. Soggi, *L'arbitrato e la conciliazione nel lavoro pubblico e privato*, Giuffrè, Milano, 2011, p. 176 ss.

6. Conciliazione e solidarietà nella procedura preventiva prevista dal nuovo art. 7 legge n. 604 del 1966.

La logica solidaristica sottesa al variegato e polimorfo istituto della conciliazione nelle controversie in materia di lavoro è senza dubbio riscontrabile con nitida evidenza nella procedura obbligatoria preventiva prevista dall'art. 7 della legge n. 604 del 1966, introdotta dalla legge n. 92 del 2012, con riferimento all'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo irrogato da un datore di lavoro con più di quindici dipendenti.

Non sfugge certo che nell'ambito della nozione di solidarietà di impresa sia dato rilevare il principio in base al quale il licenziamento dovrebbe costituire una *extrema ratio*, da evitare fintanto che ciò sia possibile, mediante l'esperimento di soluzioni alternative. Tale impostazione esegetica discende sia dall'art. 3 della legge n. 604 del 1966, sia dal principio di esecuzione del contratto secondo buona fede ex art. 1375 c.c., nonché dall'obbligo del creditore di collaborare all'adempimento della prestazione del debitore ai sensi dell'art. 1206 c.c., tanto che dalla lettura coordinata delle disposizioni succitate parte della giurisprudenza ha ritenuto che sussista per il datore di lavoro l'obbligo di adibire il lavoratore in esubero a posizioni lavorative professionalmente equivalenti nonché sostanzialmente analoghe a quelle precedentemente ricoperte, a meno che l'imprenditore non dimostri che vi ostino serie ragioni tecniche, produttive o organizzative⁷⁷.

La procedura preventiva e conciliativa di cui all'art. 7 della legge n. 604 del 1966, come sostituito dalla legge n. 92 del 2012⁷⁸, dovrebbe pertanto indurre il datore di lavoro a verificare se nell'ambito dell'organizzazione aziendale il lavoratore possa essere adibito ad altre posizioni lavorative corrispondenti al suo profilo professionale, sebbene tale ultimo concetto

⁷⁷ Cfr., tra le altre, Corte Cass. 1° ottobre 1998, n. 9768, *Giust. civ.*, 1999, 1, p. 1755 ss.; Cass. 29 marzo 1999, n. 3030, *Orient. giur. lav.*, 1999, I, p. 449 ss.; Cass. 20 novembre 2001, n. 14592, *Mass. Foro it.*, 2001, c. 1966 ss.

⁷⁸ Sul tema v. P. Albi, *Il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo*, in M. Cinelli, G. Ferraro, O. Mazzotta, op. ult. cit., p. 264 ss.; Id., *Il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo dopo la riforma Monti-Fornero*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona", 2012, n. 160; M. D'Onghia, *Le modifiche procedurali: comunicazione dei motivi, conciliazione preventiva obbligatoria e revoca del licenziamento*, in P. Chieco (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro. Commentario della legge 28 giugno 2012 n. 92*, Cacucci, Bari, 2013, p. 257 ss.; A. Topo, *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, in C. Cester (a cura di), *I licenziamenti dopo la legge n. 92 del 2012*, Cedam, Padova, 2013, p. 139 ss.; V. Speciale, *La riforma del licenziamento individuale tra diritto ed economia*, in *Riv. it., dir. lav.*, 2012, I, p. 549 ss.; D. Borghesi, *Licenziamenti: tentativo di conciliazione e procedimento speciale*, in F. Carinci, M. Miscione (a cura di), *Commentario alla riforma Fornero (Legge n. 92/2012 e Legge n. 134/2012)*, suppl. a *Dir. prat. lav.*, 2012, n. 33, p. 82 ss.

abbia subito una dilatazione ad opera del d.lgs. n. 81 del 2018 che, nel riscrivere l'art. 2103 c.c., fa ora riferimento al concetto di categoria legale, che pertanto consentirebbe un margine di manovra maggiore per il datore di lavoro, potendo questi fare un uso più ampio del proprio potere organizzativo, purché entro la cornice della suddetta categoria⁷⁹.

È da leggere sempre nell'ottica della logica conciliativa l'ulteriore onere, posto a carico del datore di lavoro che intenda procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, di verificare la disponibilità del dipendente al trasferimento presso un'altra sede dell'impresa. Tale adempimento sembrerebbe essere funzionale a trovare una soluzione transattiva nonché al contempo costituire un elemento fondativo del licenziamento, che presuppone, ai fini della sua legittimità, la previa comunicazione del rifiuto da parte del lavoratore ad accettare il trasferimento.

Per altro verso, è vivo ed attuale il dibattito relativo alla portata dell'obbligo di *repechage*, che si ritiene che ancora oggi, anche alla luce della legge n. 92 del 2012, costituisca un presupposto di legittimità del licenziamento. L'andamento della giurisprudenza infatti non è univoco ed anzi essa è tornata a più riprese sul punto con arresti di segno diverso, che spaziavano dall'enunciazione da parte della Cassazione a Sezioni Unite del principio secondo cui il diritto di recesso dell'imprenditore è consentito soltanto in caso di impossibilità di una diversa utilizzazione del prestatore in azienda e qualora l'imprenditore non abbia « un interesse apprezzabile» ex art. 1464 c.c. alla prestazione residua offerta dal lavoratore fino alla laconica

⁷⁹ Cfr. C. Zoli, *La disciplina delle mansioni*, in L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, Giappichelli, Torino, 2015, p. 200 ss.; F. Amendola, *La disciplina delle mansioni nel d.lgs. n. 81 del 2015*, in WP CSDL E “Massimo D’Antona”, 2016, n. 291; Gargiulo, *Lo ius variandi nel nuovo art. 2103 c.c.*, in *Riv. giur. lav.*, 2015, I, p. 623 ss.; Voza, *Autonomia privata e norma inderogabile nella nuova disciplina del mutamento di mansioni*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, 2015, n. 262; Canali De Rossi, *Mansioni: ius variandi datoriale e demansionamento*, in *Dir. prat. lav.*, 2015, p. 1345 ss.; E. Massi, *Nuova disciplina delle mansioni*, in *Dir. prat. lav.*, 2015, p. 1813 ss.; G. Zilio Grandi, E. Gramano, *La disciplina delle mansioni prima e dopo il Jobs Act: quadro legale e profili problematici*, Giuffrè, Milano, 2016; V. Ferrante, *Nuova disciplina delle mansioni del lavoratore, (art. 3, d.lgs. n. 81/2015)*, in M. Magnani, A. Pandolfo, P.A. Varesi (a cura di), *I contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’art. 1, comma 7, della l. 10 dicembre 2014, n. 183*, Giappichelli, Torino, 2016, p. 31 ss.; C. Pisani, *La nuova disciplina del mutamento delle mansioni*, Giappichelli, Torino, 2015; M. Brollo, *Il mutamento di mansioni dopo il “Jobs act”*, in *Giur. it.*, 2016, 3, 757 ss.; Id., *La disciplina delle mansioni dopo il “Jobs act”*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, p. 1156 ss.

affermazione secondo cui l'obbligo di *repechage* ha ad oggetto tutte le mansioni di uguale livello professionale.

A ben vedere, la previsione di una procedura conciliativa *ad hoc* per evitare il licenziamento per motivi oggettivi e incentivare d'altra parte soluzioni condivise tra le parti, appare invero un elemento che finisce per rafforzare la centralità del principio suddetto, che dovrebbe indurre il datore di lavoro a "tentarle tutte" pur di evitare il licenziamento, tanto che il legislatore ha espressamente previsto che il datore di lavoro debba indicare «le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione», nonché che le parti debbono valutare «soluzioni alternative al recesso».

Senonché la procedura in commento – obbligatoria soltanto per i datori di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, comma 8, della legge 20 maggio 1970, n. 300 e ss. mm. – è stata dapprima modificata dal d.l. n. 76 del 2013, conv. in legge n. 99 del 2013, che ha espressamente previsto che essa non trova applicazione in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporta *ex art.* 2110 c.c., nonché per i licenziamenti e le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'articolo 2, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92⁸⁰. Successivamente, il legislatore è nuovamente intervenuto a circoscriverne la portata con l'introduzione del c.d. contratto a tutele crescenti ad opera del d.lgs. n. 23 del 2015, tanto che tale procedura è stata abolita con riferimento ai licenziamenti per motivo oggettivo irrogati nei confronti di lavoratori assunti nella vigenza della predetta normativa.

Nonostante, quindi, la previsione di tale procedura preventiva di conciliazione dovesse costituire, nelle intenzioni del legislatore, uno strumento utile al fine di prevenire il licenziamento ovvero attutirne le conseguenze, la portata di esso è stata presto ridimensionata, fino ad essere superata per i lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015.

Non può certo sfuggire che la previsione – pur con le predette limitazioni – dell'obbligatorietà di tale procedura nel caso in cui un datore di lavoro intenda procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo implica e valorizza un legame solidaristico tra impresa e lavoratore⁸¹.

⁸⁰ Nello specifico la disposizione citata fa riferimento ai licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero all'interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

⁸¹ Cfr. A. Di Stasi, *Ammortizzatori sociali e solidarietà post industriale*, Giappichelli, Torino, 2013, p. 82 ss.

Ed infatti, la procedura in discorso deve essere preceduta dalla comunicazione da parte del datore di lavoro all'Ispettorato territoriale del luogo dove il lavoratore svolge la propria attività nella quale devono essere indicate, oltre all'intenzione di procedere al licenziamento e all'indicazione dei relativi motivi, le «eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato», così che, successivamente, l'Ufficio del lavoro convoca le parti davanti alla commissione provinciale di conciliazione *ex art.* 410 c.p.c.

Nel corso della procedura sono le parti direttamente ovvero un loro procuratore speciale a proporre ed esaminare le eventuali soluzioni alternative al recesso, pur essendo riconosciuto alla commissione un ruolo di partecipazione attiva. L'importanza della partecipazione delle parti alla procedura è per altro verso confermata dal fatto che la mancata comparizione di una o entrambe è oggetto di valutazione valutata dal giudice ai sensi dell'art. 116 c.p.c.⁸²

Se a ciò si aggiunge l'ulteriore previsione secondo cui le parti, con la partecipazione attiva della commissione, devono procedere all'esame anche di «soluzioni alternative al recesso», pare difficile negare che nell'ottica di prevenire contenziosi attraverso una composizione bonaria e una risoluzione consensuale, sia confermata ancora una volta la presenza nel nostro ordinamento dell'obbligo di evitare il licenziamento, qualora sia possibile il ricorso a «misure di assistenza», quali l'attivazione di ammortizzatori sociali ovvero la riqualificazione nella prospettiva del mantenimento del posto di lavoro in azienda.

D'altro canto, non sembra possa dubitarsi che l'autorità pubblica sia chiamata ad esercitare una forma di controllo sull'esercizio del potere di recesso dettato da ragioni riconducibili nell'alveo del giustificato motivo oggettivo, tentando al contempo di promuovere la conciliazione degli interessi divergenti delle parti, mediante misure utili ad evitare il licenziamento ovvero a ricollocare il lavoratore.

Sotto un diverso profilo, l'importanza rivestita dalla procedura in commento emerge anche dalla previsione di una autonoma fattispecie di illegittimità del licenziamento irrogato in violazione di essa, che invero prevede una forma di sanzione alquanto ridotta e poco dissuasiva, trattandosi

⁸² La durata della procedura è fissata in 20 giorni, sebbene le parti possano comunque chiedere di disporre di un tempo maggiore per definire le questioni pendenti, fatta comunque salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo, ponendo consensualmente nel nulla la procedura. D'altra parte, qualora il tentativo di conciliazione fallisca ovvero decorra il termine previsto per la conclusione della procedura, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento, impugnabile secondo la disciplina prevista in via generale.

della c.d. tutela obbligatoria attenuata, che circoscrive l'ammontare dell'indennizzo tra le 6 e le 12 mensilità e fa comunque salva l'efficacia del recesso.

Sembra comunque ragionevole sostenere che tale sanzione sia circoscritta esclusivamente all'ipotesi di un mero vizio formale e procedurale del licenziamento, restando salva la possibilità per il lavoratore di chiedere la tutela reale piena qualora venga dimostrata la nullità o discriminatorietà del recesso ovvero la sussistenza del motivo illecito determinante, nonché la tutela reale attenuata nel caso di manifesta insussistenza del fatto posto alla base del motivo oggettivo di licenziamento, ad esempio qualora il datore di lavoro non offra alcun elemento per poter verificare la sussistenza delle motivazioni di licenziamento e dei presupposti di una sua non ricollocabilità.

Ciò perché la mera disapplicazione volontaria da parte del datore di lavoro della procedura prevista non può certo trasformarsi in un *escamotage* per predeterminare la sanzione economica, dal momento che il fine della procedura è la valorizzazione della solidarietà d'impresa, per garantire il controllo da parte del lavoratore sulla sussistenza delle ragioni del licenziamento, funzione che verrebbe a ben vedere frustrata qualora si applicasse la mera tutela economica in luogo di quella reintegratoria, in una situazione nella quale da un lato il datore di lavoro non abbia fornito la prova della giustificatezza del licenziamento e dall'altro il lavoratore non sia nelle condizioni di svolgere la propria difesa, essendo il licenziamento avvenuto "al buio"⁸³.

Di nuovo, la centralità e peculiarità della procedura in commento è testimoniata dalla previsione, da parte dell'art. 1, comma 41, della legge n. 92 del 2012, di efficacia del licenziamento intimato all'esito di essa dal giorno della comunicazione di avvio della medesima, fatto salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso ovvero alla relativa indennità sostitutiva, nonché dell'effetto sospensivo disposto dalle norme a tutela della maternità e della paternità di cui al d.lgs. n. 151 del 2001. Per altro verso è sospesa l'efficacia del licenziamento anche in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro, fermo restando che il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura è comunque considerato come preavviso lavorato. In tal modo, nell'intenzione del legislatore, dovrebbero disincentivarsi comportamenti non collaborativi e meramente dilatori da parte del lavoratore licenziando.

Il *favor* del legislatore per un fruttuoso esperimento della procedura in commento è evidente sotto altro profilo nella previsione del riconoscimento del diritto al trattamento di disoccupazione, in ipotesi di risoluzione

⁸³ Cfr. A. Di Stasi, *Ammortizzatori sociali*, op. cit., p. 84.

consensuale raggiunta nell'ambito e all'esito dell'iter di cui all'art. 7 della legge n. 604 del 1966. Ed invero, si tratta di una previsione di non poco momento, se si considera che, a rigore di logica giuridica, la cessazione del rapporto di lavoro per mutuo consenso determina uno stato di disoccupazione per il quale non potrebbe escludersi, almeno in parte, il requisito della volontarietà, avendo *quam minus* il lavoratore prestato il proprio consenso alla proposta datoriale di risoluzione contrattuale.

Ed infatti, tale previsione deroga rispetto a quella generale per la quale in ipotesi di rapporto di lavoro cessato per comune volontà delle parti non sarebbe dovuto il trattamento di NASpI, che implica invece l'involontarietà dello stato di disoccupazione. Si tratta pertanto di una delle eccezioni previste alla regola generale, come nel caso delle dimissioni per giusta causa ovvero della lavoratrice madre entro l'anno di età del bambino, tutte fattispecie per le quali il legislatore ha ritenuto di proteggere con l'accessibilità – ovviamente a fronte della sussistenza anche degli altri requisiti assicurativi e contributivi – al diritto al trattamento di disoccupazione il lavoratore coinvolto in situazioni considerate come meritevoli di maggior tutela rispetto a quanto previsto in casi analoghi⁸⁴.

7. La complessa sintesi tra conciliazione e arbitrato nel collegio previsto dall'art. 7 Stat.lav.

La genesi della procedura prevista dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970, come del resto delle disposizioni contenute nello Statuto dei lavoratori, non può prescindere dalle origini stesse del diritto del lavoro repubblicano,

⁸⁴ Per un primo commento sulla NASpI v. D. Garofalo, *Il d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2015, 2, p. 385 ss.; Id., *Il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati*, in E. Ghera, D. Garofalo (a cura di), *Le tutele per i licenziamenti e per la disoccupazione involontaria nel Jobs Act 2*, Cacucci, Bari, 2015, p. 263 ss.; Id., *La tutela della disoccupazione involontaria nel Jobs Act 2*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve alla riforma "Jobs Act"*, Cedam, Padova, 2015, p. 353 ss.; S. Caffio, *Il progressivo ritorno alle origini: dall'indennità di disoccupazione alla NASpI*, in E. Ghera, D. Garofalo (a cura di), op. ult. cit., p. 267 ss.; S. Renga, *Post fata resurgo: la rivincita del principio assicurativo nella tutela della disoccupazione*, in *Lav. dir.*, 2015, p. 86 ss.; S. Spattini, *Sostegno al reddito dei disoccupati nella legislazione nazionale*, in *Riv. giur. lav.*, 2016; A. D. Zumbo, *La tutela per i lavoratori subordinati (NASpI)*, in R. Pessi, G. Sigillò Massara (a cura di), *Ammortizzatori sociali e politiche attive per il lavoro. D.lgs. n. 22 del 4 marzo 2015 e nn. 148 e 150 del 14 settembre 2015*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 87 ss.; L. Torsello, *Dall'assicurazione alla solidarietà e ritorno. Il caso della Naspi*, in *Lav. dir.*, 2018, 3, p. 477 ss.

edificato dopo il tracollo dell'ordinamento corporativo e l'entrata in vigore della Costituzione.

Se è indubbio che l'“età rinascimentale” del diritto del lavoro ha conciso essenzialmente con l'approvazione della legge n. 604 del 1966 e della legge n. 300 del 1970, che hanno introdotto discipline particolarmente innovative soprattutto sotto il piano sostanziale (ma anche, va detto, sotto quello processuale), non può non rilevarsi come la successiva legge n. 533 del 1973 abbia finalmente codificato nel nostro ordinamento un sistema processuale autonomo da applicare alle controversie individuali di lavoro e in materia di sicurezza sociale.

Se infatti già la legge n. 604 del 1966, nel testo originario dell'art. 7, aveva previsto una fattispecie di arbitrato facoltativo irrituale per l'impugnazione del licenziamento, la legge n. 300 del 1970 ha introdotto sotto il profilo al contempo sostanziale e processuale due disposizioni, l'art. 7 e l'art. 28, che hanno sancito tutele fondamentali sia per il singolo lavoratore che per il sindacato e che, insieme all'art. 18, costituiscono i pilastri portanti del sistema di garanzie e di effettività del diritto del lavoro⁸⁵.

In particolare, la prima disposizione non ha soltanto inteso formalizzare e limitare il potere disciplinare del datore di lavoro, ma ha anche introdotto una tipologia di arbitrato “dedicata” alle sanzioni disciplinari, a sua volta articolata in “sotto-tipi”, a seconda che esso si svolga davanti alle sedi periferiche del Ministero del lavoro ovvero in quelle previste e disciplinate dalla contrattazione collettiva⁸⁶.

Di assoluto interesse per la presente trattazione è senza dubbio la natura composita dell'arbitrato previsto dal citato art. 7, che viene previsto come forma alternativa alla giurisdizione ordinaria di risoluzione delle controversie aventi ad oggetto – in ossequio alla tipizzazione fatta dalla norma in commento – provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, dall'ammonizione scritta al licenziamento per mancanza, ricondotto dall'attività ermeneutica della Corte costituzionale⁸⁷ nell'alveo della norma

⁸⁵ Il tema dell'effettività della tutela giurisdizionale è d'altro canto strettamente legato a quello della ragionevole durata del processo, come puntualmente colto da D. Dalfino, *Ragionevole durata, competitività del processo del lavoro ed effettività della tutela giurisdizionale*, in *Il Foro Italiano*, 2009, p. 180 ss.

⁸⁶ D'altra parte, la sede contrattual-collettiva riveste un ruolo fondamentale anche nella previsione dei comportamenti disciplinarmente rilevanti e delle relative sanzioni. Cfr. M. Barbieri, *Voce Rapporti in azienda e sanzioni disciplinari*, in R. Bortone (a cura di), *I contratti collettivi dei metalmeccanici. Commento ai principali istituti*, Cacucci, Bari, 1988, p. 135 ss.

⁸⁷ Cfr. Corte Cost., sentenza del 29-30 novembre 1982, n. 204, che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dei primi tre commi del suddetto articolo, qualora interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, con nota in *Mass. Giur.*

suddetta⁸⁸, financo nel caso del datore di lavoro non rientrante all'interno del regime di stabilità reale contro i licenziamenti illegittimi⁸⁹.

Nello specifico, la disposizione in commento prevede che l'arbitrato dell'art. 7 Stat.lav. possa essere alternativo ad altre, analoghe procedure, previste dalla contrattazione collettiva, riconoscendo al lavoratore il diritto a promuovere, nei venti giorni successivi alla comunicazione dell'applicazione di una sanzione disciplinare, la costituzione, tramite l'ufficio territoriale del lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato.

Lav., 1982, p. 555 ss. e in *Giur. it.*, 1983, parte I, sez. I, p. 1039 ss.

⁸⁸ In dottrina v. P. Chieco, *Il licenziamento quale sanzione disciplinare*, in *Riv. giur. lav.*, 1992, parte I, p. 237; M. De Luca, *Per la prima applicazione della sentenza 204/1982 v. Cass., Sez. Lav., 18.2.1983, N. 11228*, in *Foro it.*, 1983, parte I, p. 642; Id., *I licenziamenti disciplinari dopo l'intervento della Corte costituzionale: profili problematici e prospettive*, in *Foro it.*, 1983, parte I, p. 855; P. Lambertucci, *Il licenziamento cosiddetto disciplinare al vaglio della Corte costituzionale*, in *Giur. It.*, 1983, parte I, sez. I, p. 1345; M. Meucci, *Principi di diritto sostanziale a proposito del licenziamento disciplinare giunto in Corte costituzionale*, in *Lav. prev. oggi*, 1983, p. 108; M. Papaleoni, *Il licenziamento disciplinare dopo la Corte costituzionale*, in *Mass. Giur. lav.*, 1982, p. 757; Id., *Il licenziamento ad nutum "disciplinare" poco prima dell'intervento della Corte costituzionale*, in *Giust. civ.*, 1990, n. 1, parte I, p. 196; G. Pera, *Il licenziamento come sanzione disciplinare*, in *Giust. civ.*, 1983, parte I, p. 19; P. Sandulli, *Il licenziamento disciplinare nell'orientamento della Corte costituzionale*, in *Riv. dir. civ.*, 1983, parte II, p. 865; V. Simi, *Alcune osservazioni in ordine alla sentenza della Corte costituzionale sui provvedimenti disciplinari in materia di rapporto di lavoro*, in *Dir. lav.*, 1983, parte I, p. 413; G. Suppiej, *La Corte costituzionale legifera sui licenziamenti disciplinari?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1983, parte II, p. 214; G. Zilio Grandi, *Corte costituzionale e licenziamento disciplinare*, op. cit., p. 99.

⁸⁹ Secondo quanto affermato dalla Corte Costituzionale, con sentenza del 18-25 luglio 1989, n. 427, che ha dichiarato l'incostituzionalità dell'art. 7, commi 2 e 3, della legge n. 300 del 1970, nella parte in cui ne è esclusa l'applicazione anche ai datori di lavoro con meno di 16 dipendenti, con nota in *Mass. Giur. Lav.*, 1992, n. 4, p. 374; P.G. Alleva, M.V. Ballestrero, A. Vallebona, *La Corte Costituzionale e i licenziamenti disciplinari*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1990, p. 133 ss.; G. Amoroso, *Il licenziamento disciplinare nelle imprese minori dopo la sentenza n. 427/89 della Corte costituzionale*, in *Dir. lav.*, 1989, n. 5, parte II, p. 362 ss.; P. Chieco, *Il licenziamento quale sanzione disciplinare*, op. cit., p. 237 ss.; M. De Luca, *Licenziamenti disciplinari nelle piccole imprese: la Corte costituzionale estende le garanzie del contraddittorio, ma restano alcuni problemi*, in *Foro it.*, 1989, n. 10, parte I, p. 2685 ss.; M. Papaleoni, *Il licenziamento ad nutum "disciplinare" poco prima dell'intervento della Corte Costituzionale*, in *Giust. civ.*, 1990, n. 1, parte I, p. 196 ss.; C. Pisani, *I problemi aperti dalla sentenza della Corte costituzionale sul licenziamento disciplinare nelle piccole imprese*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1990, parte II, p. 277 ss.; P. Sandulli, *Riforma pensionistica e previdenza integrativa*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1991, n. 2, p. 241 ss.; R. Scognamiglio, *Licenziamento per giusta causa e garanzie procedurali ai sensi dell'art. 7, l. 20 maggio 1970, n. 300 (A Proposito della Sent. Corte Cost., n. 427/1989)*, in *Mass. Giur. lav.*, 1989, p. 319 ss.; G. Zilio Grandi, *Corte Costituzionale e licenziamento disciplinare*, op. cit., p. 99 ss.

La terzietà e imparzialità di detto organismo è garantita dalla composizione di esso, che implica la presenza di un rappresentante per ciascuna delle parti e di un terzo membro scelto consensualmente, ovvero, in mancanza di accordo, nominato dal Direttore dell'ufficio.

Se è vero che il termine decadenziale previsto per l'attivazione del collegio può condurre a preferire il rimedio giudiziario, per il quale vale invece il più lungo termine prescrizione, la previsione della sospensione automatica della sanzione disciplinare – a fronte della impugnazione davanti al collegio – fino alla pronuncia da parte di quest'ultimo, va senza dubbio nella direzione di incentivare l'utilizzo dello strumento arbitrale.

Altre due previsioni di particolare favore per il lavoratore sono poi da un lato quella che stabilisce che nell'ipotesi di mancata nomina – entro dieci giorni dall'invito dell'ufficio del lavoro – del proprio arbitro da parte del datore di lavoro, la sanzione disciplinare divenga definitivamente inefficace e, dall'altro che, qualora il datore di lavoro adisca l'autorità giudiziaria, sia prevista la sospensione della sanzione disciplinare fino alla definizione del giudizio.

Senonché la portata centrale della procedura di cui all'art. 7 Stat.lav. appare aver ricevuto una nuova conferma ad opera della legge n. 92 del 2012, sotto due profili, dal momento che l'art. 1, comma 41, ha stabilito che l'efficacia del licenziamento intimato all'esito del procedimento conciliativo citato – così come in quello irrogato all'esito della procedura ex art. 7 legge n. 604 del 1966 – si produce dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo comunque l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso ovvero alla relativa indennità sostitutiva, e con il limite, in ogni caso, dell'effetto sospensivo disposto dalle norme a tutela della maternità e della paternità di cui al d.lgs. n. 151 del 2001.

Per altro verso è sospesa l'efficacia del licenziamento anche in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro, fermo restando che il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura è comunque considerato come preavviso lavorato.

Sotto diverso profilo, la stessa legge n. 92 del 2012 ha introdotto una autonoma fattispecie di illegittimità del licenziamento consistente nella violazione della procedura in discorso, a fronte della quale è però prevista la mera sanzione economica compresa tra le 6 e le 12 mensilità.

Per evitare esiti interpretativi aberranti, che rischierebbero di svuotare di precettività e coerenza l'intera disciplina in materia di licenziamenti illegittimi, anche in questo caso si ritiene che sia fatta salva la possibilità di far valere comunque l'eventuale vizio più grave di legittimità a fronte del quale sia previsto un regime sanzionatorio più forte, così la violazione alla

quale è collegata la predetta sanzione economica andrebbe intesa – si ritiene – come esclusivo vizio formale di illegittimità del licenziamento⁹⁰.

8. L'iper-regolamentazione della procedura conciliativa “speciale” prevista per il contratto a tutele crescenti.

In caso di licenziamento dei lavoratori assunti con il c.d. contratto a tutele crescenti di cui al d.lgs. n. 23 del 2015 è stata prevista una particolare fattispecie di procedura conciliativa facoltativa, finalizzata ad evitare il giudizio e pertanto alternativa alle altre modalità di conciliazione prevista dalla legge⁹¹.

È previsto che l'atto di impulso di essa sia a carico del datore di lavoro, che può offrire al lavoratore, entro il termine di sessanta giorni previsti per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi conciliative di cui all'art. 2113 comma 4 c.c.⁹² e all'art. 76 d.lgs. n. 276 del 2003, un importo esente da imposizione fiscale e contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare.

A fronte dell'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore il rapporto di lavoro si estingue alla data del licenziamento, così che decade anche l'eventuale rinuncia all'impugnazione del licenziamento che il lavoratore abbia eventualmente proposto.

Si tratta a ben vedere di una procedura conciliativa “reale”, nel senso che si sostanzia essenzialmente nella consegna dell'assegno e nella sua accettazione da parte del lavoratore, predeterminata sia nei tempi (il termine previsto per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento), sia nell'oggetto (la rinuncia all'impugnazione del licenziamento a fronte della corresponsione della somma, tanto che le eventuali ulteriori somme pattuite

⁹⁰ Condivisibilmente, V. Speziale, *La riforma del licenziamento individuale*, op. ult. cit., p. 544 ss. solleva dubbi di legittimità costituzionale di una opzione legislativa che neghi agli oneri formali e procedurali la funzione limitativa del potere di recesso, come peraltro affermato da consolidata giurisprudenza.

⁹¹ Gli strumenti di conciliazione attivabili in caso di licenziamento sono invero oggetto di una approfondita disamina, anche alla luce delle ultime modifiche normative, da parte di D. Dalfino, *Controversie in materia di licenziamento e nuove forme di conciliazione*, in Id. (a cura di), *Scritti dedicati a Maurizio Converso*, Roma Tre-Press, 2016, p. 175 ss.; Id., *La conciliazione in materia di licenziamenti*, in *Labor*, 2016, 3-4, p. 201 ss.

⁹² Vale a dire quelli di cui agli artt. 185, 410, 411, 412-ter e 412-quater c.p.c.

nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario), sia nella quantificazione dell'importo offerto, (matematicamente legato all'anzianità di servizio del lavoratore), sia infine nelle modalità di pagamento (mediante assegno circolare).

Ci si interroga quindi se sia possibile accedere al medesimo beneficio consistente nell'esenzione dal prelievo fiscale e dalla contribuzione previdenziale qualora ad esempio la procedura avvenga oltre i sessanta giorni per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento, a chiusura di contenziosi ulteriori rispetto quello relativo all'impugnativa del licenziamento, per un importo diverso da quello indicato ovvero con una modalità di corresponsione differente dalla dazione dell'assegno circolare.

Da un lato infatti è evidente la volontà del legislatore di incentivare la soluzione conciliativa relativa alle controversie in oggetto, tanto da prevedere una procedura *ad hoc* che prevenga la proposizione del ricorso giudiziale con i costi e rischi connessi in termini di alea del giudizio, sebbene quest'ultimo sia stato notevolmente ridotto dal legislatore con la previsione della regola generale dell'indennizzo economico predeterminato in base all'anzianità di servizio a fronte della declaratoria di illegittimità del licenziamento – sebbene a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 194 del 2018 tale certezza sia grandemente scemata –, salve le ipotesi residuali di persistenza della tutela reintegratoria.

Per altro verso, però, non può sfuggire neanche che la procedura in commento è prevista da una norma speciale, che prevede un regime di esenzione fiscale e contributiva del tutto eccezionale e pertanto, ai sensi dell'art. 14 delle preleggi, non dovrebbe trovare applicazione oltre i casi e i tempi in essa considerati.

In questo senso, appare significativa la previsione secondo la quale, qualora vengano corrisposte all'interno di detta procedura somme ulteriori rispetto a quelle determinate in base ai criteri di calcolo indicati nella norma, ad esse verrà applicato il regime fiscale ordinario.

Parimenti, il termine di sessanta giorni dalla comunicazione del licenziamento è significativo della volontà di circoscrivere gli effetti e i benefici della procedura in discorso soltanto alle conciliazioni realmente preventive del contenzioso, che ovviamente potrà sempre essere oggetto di transazioni anche nel prosieguo, secondo le regole generali previste in materia di conciliazione.

Infine, la previsione del pagamento mediante assegno circolare trova il suo fondamento nel fatto che la procedura debba concludersi con la consegna di un titolo di credito che sia assistito dal massimo grado di garanzia

dell'adempimento, tanto che potrebbe in ogni caso costituire autonomo titolo esecutivo rispetto al verbale di conciliazione, pertanto anche sotto tale aspetto sembra ragionevole concludere che si tratti di una procedura strettamente vincolata alle previsioni contenute nella suddetta norma.

Sotto altro profilo, non sfugge che detta procedura conciliativa sia strettamente connessa – si ripete – con la particolare tipologia di tutela indennitaria predeterminata contro i licenziamenti illegittimi prevista dall'art. 3, comma 1, del d.lg. n. 23 del 2015, che ha introdotto un meccanismo che, salve le ipotesi di residua applicazione della tutela reintegratoria, fa sì che il recesso sia efficace e quindi idoneo ad estinguere il rapporto di lavoro ma costituisca pur sempre un atto illecito adottato in violazione della norma di cui all'art. 1 della l. n. 604 del 1966, che prescrive che il licenziamento debba avvenire per giusta causa ovvero per giustificato motivo.

Sebbene si tratti di una normativa applicabile soltanto ai lavoratori assunti successivamente al 7 marzo 2015, non sfugge la forte continuità delle previsioni contenute nel d.lg. citato rispetto a quanto previsto nella l. n. 92 del 2012, tanto da potersi affermare senza tema di smentita che il d.lg. n. 23 del 2015 porta alle estreme conseguenze gli assunti e le scelte già introdotte dalla c.d. legge Fornero⁹³.

⁹³ Vasta e approfondita è la dottrina in materia, v. tra gli altri M.T. Carinci, A. Tursi (a cura di), *Jobs act: il contratto a tutele crescenti*, Giappichelli, Torino, 2015; L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), *Contratto a tutele crescenti e Naspi. Decreti legislativi 4 marzo 2015, n. 22 e n. 23*, Giappichelli, Torino, 2015; A. Olivieri, *Le tutele dei lavoratori dal rapporto al mercato del lavoro. Dalla postmodernità giuridica verso la modernità economica?*, Giappichelli, Torino, 2017; R. Pessi, C. Pisani, G. Proia, A. Vallebona, *Jobs Act e licenziamento*, Giappichelli, Torino, 2015; E. Ghera, D. Garofalo (a cura di), *Le tutele per i licenziamenti e per la disoccupazione involontaria nel Jobs Act 2*, Cacucci, Bari, 2015; F. Carinci, M. Tiraboschi (a cura di), *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni*, Adapt Labour Studies e-book series, University Press, Modena, 2015; F. Carinci, C. Cester (a cura di), *Il licenziamento all'indomani del d.lgs. n. 23/2015 (contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti)*, Adapt Labour Studies e-book series, 2015, n. 46; A. Boscato, *Il licenziamento disciplinare nel contratto a tutele crescenti*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, p. 1033 ss.; L. Zoppoli, *Contratto a tutele crescenti e altre forme contrattuali*, in *Dir. merc. lav.*, 2015, p. 11 ss.; A. Zoppoli, *Legittimità costituzionale del contratto a tutele crescenti, tutela reale per il licenziamento ingiustificato, tecnica del bilanciamento*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona"*, 2015, n. 260; G. Ferraro (a cura di), *I licenziamenti nel «contratto a tutele crescenti»*, Cedam, Padova, 2015; A. Perulli, *La disciplina del licenziamento individuale nel contratto a tutele crescenti. Profili critici*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2015, p. 413 ss.; F. Pascucci, *L'equivocità semantica del «contratto a tutele crescenti»*, in A. Di Stasi (a cura di), *Tecniche ed ideologie nelle riforme del Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 115 ss.

Con riferimento invece alla quantificazione della predetta indennità, essa è interamente prestabilita dal legislatore in due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, ciò che la rende uniforme per tutti i lavoratori con la medesima anzianità, in quanto legata a tale unico parametro, con una misura minima pari a quattro (ora sei, a seguito della modifica operata dal d.l. n. 87 del 2018, conv. in l. n. 96 del 2018⁹⁴) mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, nonché una misura massima pari a ventiquattro (ora trentasei, a seguito della modifica ad opera del d.l. citato) mensilità calcolate secondo la medesima base di calcolo.

Senonché, tale meccanismo che predetermina e forfettizza il risarcimento del danno da licenziamento illegittimo è stato dichiarato incostituzionale con la predetta sentenza della Corte costituzionale n. 194 del 2018, che ha ritenuto non ragionevole che a fronte di un licenziamento illegittimo, fatto che coinvolge la persona del lavoratore nel momento traumatico della sua espulsione dal lavoro, la tutela risarcitoria possa essere ancorata all'unico parametro dell'anzianità di servizio, dovendo per altro verso essere molteplici i criteri che il giudice deve utilizzare per determinare – con prudente discrezionalità – l'indennizzo. Tale potere deve essere infatti collocato all'interno di un sistema giuridico nel quale le tutele per il lavoratore vanno bilanciate con i valori dell'impresa, così che la discrezionalità del giudice va pur sempre messa in relazione all'esigenza di personalizzare il danno subito dal lavoratore, nell'angolo visuale necessariamente imposto dal principio di eguaglianza così da evitare che si realizzi un'indebita omologazione di situazioni che sono concretamente diverse⁹⁵.

⁹⁴ Cfr. P. Pozzaglia, *Le tutele indennitarie per i licenziamenti illegittimi*, in G. Franza, P. Pozzaglia, *Il decreto dignità. Commento alle norme lavoristiche*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 1 ss.; A. Perulli, *La disciplina del licenziamento illegittimo di cui all'art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/2015 alla luce del c.d. "Decreto Dignità" e della sentenza della Corte costituzionale n. 194/2018*, in L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), *"Decreto Dignità" e Corte costituzionale n. 194 del 2018. Come cambia il Jobs Act*, Giappichelli, Torino, 2019, p. 59 ss.; M. Menegotto, F. Seghezzi, S. Spattini (a cura di), *Misure per il contrasto al precariato: primo commento al decreto-legge n. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità)*, in *Adapt Labour Studies e-Book series*, 2018, n. 73.

⁹⁵ Cfr. Corte cost. n. 194 del 2018, con nota di E. Balboni, *La forza dei principi, ovvero ultimi (?) bagliori costituzionalmente orientati. Commento alla sentenza n. 194 del 2018 intorno al "diritto al lavoro"*, in www.forumcostituzionale.it, 2018, n. 11; R. Cosio, *La sentenza n. 194/2018 della Corte costituzionale e il diritto europeo: prime riflessioni*, in www.europeanrights.eu, 2019; M. De Luca, *Tutela contro il licenziamento, nel contratto di lavoro a tutele crescenti, dopo l'intervento della Corte costituzionale: alla ricerca del giusto risarcimento, quando risulta esclusa la possibilità della reintegrazione nel posto di lavoro*, in www.europeanrights.eu, 2019; G. Fontana, *La Corte costituzionale e il*

Proseguendo nel ragionamento, la Corte costituzionale ha ritenuto che l'art. 3, comma 1, del d.lg. n. 23 del 2015, nella parte in cui determina l'indennità in misura proporzionalmente crescente rispetto all'anzianità di servizio, si pone in contrasto altresì con il principio di ragionevolezza, dal momento che l'indennità medesima non sarebbe idonea né a ristorare adeguatamente il concreto pregiudizio determinato dal licenziamento illegittimo né a garantire una efficace azione dissuasiva nei confronti del datore di lavoro rispetto all'irrogazione di licenziamenti illegittimi.

Ed infatti, nella prospettiva di rendere quanto più possibile certo e prevedibile il *quantum* della sanzione in caso di declaratoria di illegittimità del licenziamento, la suddetta indennità è stata collegata esclusivamente all'anzianità di servizio, criterio legato ad una dimensione strettamente matematica e non graduabile in relazione a parametri diversi dall'anzianità di servizio, così che è stata preclusa *ab origine* la possibilità di incrementarla, fornendo la prova dell'ulteriore danno, così che essa si configura come una liquidazione legale forfetizzata all'unico parametro dell'anzianità di servizio.

Per altro verso, invece, la Corte costituzionale ha ribadito l'orientamento ormai consolidato che ritiene che «la regola generale di integralità della riparazione e di equivalenza della stessa al pregiudizio cagionato al danneggiato non ha copertura costituzionale»⁹⁶, purché sia comunque garantito un risarcimento adeguato⁹⁷, così che la misura del

decreto n. 23/2015: "one step forward two step back", in www.europeanrights.eu, 2019; F. Ghera, *La tutela contro il licenziamento secondo la sentenza n. 194/2018 della Corte costituzionale*, in www.dirittifondamentali.it, 2019, n. 1; S. Giubboni, *Il licenziamento nel contratto di lavoro a tutele crescenti dopo la sentenza n. 194 del 2018 della Corte costituzionale*, in *Foro it.*, 2019, n. 1, I, p. 92 ss.; C. Lazzari, *Sulla Carta Sociale Europea quale parametro interposto ai fini dell'art. 117, comma 1, Cost.: note a margine delle sentenze della Corte Costituzionale n. 120/2018 e n. 194/2018*, in www.federalismi.it, 2019, n. 4.

⁹⁶ Cfr. Corte cost., n. 148 del 1999, con nota di R. D'Alessio, in *Giur. Cost.*, 1999, n. 2, p. 1189 ss.

⁹⁷ Cfr. Corte cost. n. 199 del 2005, con nota di G. Ceccherini, *Salta il limite di responsabilità del vettore marittimo per le cose trasportate*, in *Danno e responsabilità*, 2005, n. 11, p. 1061 ss. Sulla stessa lunghezza d'onda, v. Corte cost., n. 420 del 1991, con nota di C. Amato, *Un "ritocco" alla disciplina dei trasporti stradali la responsabilità del vettore per dolo o colpa grave*, in *Giur. cost.*, 1991, n. 6, p. 3592 ss.. Con riferimento alla tutela risarcitoria in materia lavoro, cfr. Corte cost. n. 303 del 2011, con nota di A. Bonomi, *Brevi note sul rapporto fra l'obbligo di conformarsi alla giurisprudenza della Corte di Strasburgo e l'art. 101, c. 2 Cost. (... prendendo spunto da un certo mutamento di orientamento che sembra manifestarsi nella sentenza n. 303 del 2011 Corte cost.)*, in www.giurcost.org, 2012; C. Consolo, D. Rizzardo, *Vere o presunte novità, sostanziali e processuali, sui licenziamenti individuali*, in *Corr. giur.*, 2012, n. 6, p. 729 ss.; N. Di Leo, *Le Corti Superiori nel sistema multilevel e opportunità di ulteriore dialogo nel caso ATA*,

risarcimento – sebbene non necessariamente idonea a ristorare l'intero pregiudizio subito dal danneggiato – deve essere comunque equilibrata.

Mentre infatti da un lato l'adeguatezza del risarcimento forfettizzato implica che esso debba essere tale da realizzare un adeguato contemperamento degli interessi in conflitto⁹⁸, ciò che ben potrebbe essere

in *Lav. giur.*, 2012, n. 5, p. 434; L. Di Paola, *La Corte costituzionale, Il contratto a tempo determinato e la singolare specialità del diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, n. 1, parte II, p. 265 ss.; M. Fasano, *Inefficacia del licenziamento intimato oralmente e diritto del lavoratore al risarcimento del danno*, in *Lav. giur.*, 2012, n. 6, p. 598 ss.; E. Gragnoli, *Il sistema sanzionatorio nel rapporto di lavoro a tempo determinato e la proposizione della domanda giudiziale*, in *Lav. giur.*, 2012, n. 8, p. 773 ss.; G. Grasso, *La disapplicazione della norma interna contrastante con le sentenze della Corte di Giustizia dell'Unione Europea*, in *Giust. civ.*, 2017, n. 2, p. 525 ss.; M. Malizia, *La Corte costituzionale salva l'indennità forfettizzata: certezza e semplificazione versus effettività delle tutele*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, n. 3, parte II, p. 637 ss.; L. Menghini, *I contrasti tra Corte EDU e Corte costituzionale sulle leggi retroattive che eliminano diritti di lavoratori e pensionati: qualche idea per un avvio di soluzione*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, n. 2, p. 362 ss.; M. Miscione, *Il Collegato lavoro 2010 proiettato al futuro*, in *Lav. giur.*, 2011, n. 1, p. 5 ss.; R. S. Muggia, *Una sentenza della Corte costituzionale sul contratto a termine che lascia molti dubbi*, in *Lav. giur.*, 2012, n. 3, p. 265 ss.; G. Parodi, *Le sentenze della Corte EDU come fonte di diritto". La giurisprudenza costituzionale successiva alle sentenze n. 348 e 349 del 2007*, in www.diritticomparati.it, 2012; R. Romei, *Il bilanciamento delle conseguenze dell'illegittima apposizione del termine dinanzi alla Corte costituzionale*, in *Giur. cost.*, 2012, n. 1, p. 555 ss.; C. Salazar, *Crisi economica e diritti fondamentali - Relazione al XXVIII convegno annuale dell'Aic*, in www.rivistaaic.it, 2013, n. 4; R. Sanlorenzo, *La Corte costituzionale e i contratti a termine*, in *Quest. Giust.*, 2011, n. 6, p. 256 ss.; P. Tosi, *Le impugnazioni con decadenza nel Collegato lavoro 2010*, in *Lav. giur.*, 2011, n. 1, p. 15 ss.; A. Vallebona, *Lavoro a termine illegittimo per il Collegato lavoro 2010: l'indennità per il periodo fino alla sentenza*, in *Lav. giur.*, 2011, n. 1, p. 37 ss.; Id., *La certezza finalmente alla ribalta: legittimità costituzionale dell'indennità per il termine illegittimo*, in *Mass. Giur. lav.*, 2011, n. 12, p. 939 ss.; T. Vettor, *Lavoro a termine e impiego privato: regime delle decadenze e sanzioni dopo la legge n. 183 del 2010 al vaglio dei Giudici*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, n. 3, p. 749 ss.; L. Zappalà, *La Consulta e la ponderazione degli interessi nel contratto a termine: stabilizzazione versus indennità risarcitoria forfettizzata*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, n. 1, parte II, p. 274 ss.

⁹⁸ Cfr. Corte cost., n. 235 del 2014, con nota di M. Bona, *Lesioni di lieve entità ed accertamenti strumentali: la Consulta ignora questioni di costituzionalità manifestamente fondate*, in *Resp. civ. prev.*, 2016, n. 2, p. 466 ss.; V. V. Cuocci, *La quantificazione del danno biologico per lesioni di lieve entità: un dialogo tra la Corte costituzionale e la Corte di giustizia*, in *Foro it.*, 2014, parte I, p. 3351 ss.; Id., *La tutela risarcitoria del danneggiato nell'assicurazione obbligatoria r.c. auto: alla ricerca di un equilibrio tra integrale riparazione del danno e riduzione dei premi assicurativi*, in *Nuova giur. civ. comm.*, 2015, n. 2, parte I, p. 180 ss.; G. Facci, *La legittimità costituzionale della disciplina delle micropermanenti*, in *Nuova giur. civ. comm.*, 2015, n. 7-8, parte II, p. 424 ss.; A. Frigerio, *La legittimità costituzionale dell'art. 139 cod. ass.*, in *Danno e responsabilità*, 2014, n. 11, p. 1024 ss.; M. Gagliardi, *Legittimo l'art. 139 cod. ass. per la liquidazione dei danni alla persona di lieve entità. Il valore del sistema r.c. auto ed il rischio di non chiarire quale sia*, in *Giur. cost.*, 2014, n. 5, p. 3820 ss.; V. Messina,

garantito – secondo il ragionamento della Corte – dal limite massimo delle ventiquattro (poi trentasei, con il d.l. n. 87 del 2018 conv. in legge n. 96 del 2018) mensilità, dall'altro la rigida proporzionalità tra aumento dell'indennità e crescita dell'anzianità di servizio mostra la sua incongruenza soprattutto nei casi di anzianità di servizio non elevata, così che sarebbe ancor più inadeguato il ristoro del pregiudizio causato dal licenziamento illegittimo, senza che a ciò possa ovviare la previsione della misura minima dell'indennità prima di quattro (ora di sei) mensilità.

D'altro canto, la Corte costituzionale non ha potuto far altro che rilevare che l'indennità forfetizzata prevista risulta inadeguata rispetto alla funzione di risarcire il danno sofferto dal lavoratore licenziato illegittimamente tanto da minarne anche l'efficacia dissuasiva nei confronti del datore di lavoro rispetto a licenziamenti privi di una idonea giustificazione e da non essere idoneo, in ultima analisi, a realizzare una equilibrata composizione tra la libertà di organizzazione dell'impresa e la tutela del lavoratore ingiustamente licenziato.

Ciò è tanto vero che, dalla ritenuta irragionevolezza dell'art. 3 comma 1 del d.lgs. n. 23 del 2015 nella parte in cui quantifica l'indennità in un importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, discende anche la violazione degli artt. 4 comma 1 e 35 comma 1 Cost., a maggior ragione se si considera il valore che la Costituzione attribuisce al lavoro (artt. 1, primo comma, 4 e 35 Cost.), nell'ottica del pieno sviluppo della personalità umana⁹⁹.

Commento all'art. 139 c.d.a. in materia di danno biologico per lesioni di lieve entità, in Arch. Giur. Circolazione e sinistri stradali, 2015, n. 11, p. 889 ss.; G. Miotto, Micropermanenti, "accertamento strumentale" ed emersione dell'interesse degli assicurati nel panorama costituzionale, in Resp. civ. prev., 2016, n. 2, p. 505 ss.; A. Palmieri, Nota a Corte cost., sent. 235/2014, in Foro it., 2014, parte I, p. 3345 ss.; G. Ponzanelli, Riparazione integrale del danno e giustizia costituzionale, in Rass. Dir. Civ., 2018, n. 3; M. Rossetti, Micropermanenti: fine della storia, in Corr. Giur., 2014, n. 12, p. 1486 ss.; C. Scognamiglio, Il danno da micropermanenti: la giurisprudenza della Corte costituzionale, la funzione della responsabilità civile ed una condivisibile concretizzazione del principio di irrisarcibilità del danno non eccedente il livello della tollerabilità, in Resp. civ. prev., 2014, n. 6, p. 1834 ss.; P. Ziviz, Prima furon le cose, e poi i nomi, in Resp. civ. prev., 2014, n. 6, p. 1842 ss.

⁹⁹ Cfr. Corte cost., sentenza n. 163 del 1983, con nota in *Giur. It.*, 1984, parte I, sez. I, p. 24 e in *Riv. Giur. Lav.*, 1983, parte III, p. 83 ss.; M. Cerreta, *L'invalidità pensionabile fra Corte costituzionale e riforma legislativa*, in *Dir. Lav.*, 1984, parte II, p. 92 ss.; M. Cinelli, *La Corte costituzionale ha posto la parola "fine" all'annoso problema del rischio preconstituito?*, in *Giust. civ.*, 1983, parte I, p. 2544 ss.; V. Ferrari, *La pensione di invalidità fra codice civile e sicurezza sociale*, in *Foro it.*, 1983, parte I, p. 2078 ss.; G. Guiglia, *La rilevanza della Carta sociale europea nell'ordinamento italiano: la prospettiva giurisprudenziale*, in *www.federalismi.it*, 2013, n. 18; F. P. Squillacioti, *Autopsia del "rischio preconstituito"*, in *Prev. soc.*, 1983, p. 1384 ss.

In tal senso rimane imprescindibile il rilievo secondo il quale affinché siano effettivi il diritto al lavoro e la tutela del lavoro «in tutte le sue forme ed applicazioni» occorre che venga garantito nei luoghi di lavoro l'esercizio degli altri diritti fondamentali, essendo ormai acquisito il nesso che lega tali sfere di diritti della persona, allorquando vengano irrogati licenziamenti, come emerge dalla giurisprudenza costituzionale che con le sentenze nn. 45 del 1965¹⁰⁰ e 63 del 1966¹⁰¹ ha colto che il timore del licenziamento – qualora

¹⁰⁰ Con nota di V. Crisafulli, *Diritto al lavoro e recesso ad nutum*, in *Giur. Cost.*, 1965, p. 661; M. De Luca, *Riforma della tutela reale contro i licenziamenti al tempo delle larghe intese: riflessioni su un compromesso necessario*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, n. 1, p. 3 ss.; U. Prosperetti, *A proposito della disciplina del processo volontario del datore di lavoro*, in *Mass. Giur. lav.*, 1965, p. 212 ss.; A. Sermonti, *L'art. 2118 cod. civ. di fronte al "Diritto al lavoro"*, in *Mass. Giur. lav.*, 1965, p. 121 ss.

¹⁰¹ F. Bianchi D'Urso, *Appunti in tema di prescrizione dei diritti del lavoratore*, in *Dir. Giur.*, 1975, p. 21 ss.; G. Branca, *Lavoro, prescrizione e giurisprudenza costituzionale*, in *Riv. giur. lav.*, 1974, parte I, p. 253 ss.; Id., *Quis adnotabit adnotatores?*, in *Foro it.*, 1970, parte V, p. 24 ss.; M. Buoncristiano, *Ancora in tema di prescrizione dei crediti di lavoro*, in *Riv. dir. civ.*, 1977, parte II, p. 101 ss.; U. Carabelli, *Osservazioni in tema di diritto alla "maggiore qualifica" e di prescrizione dei diritti del lavoratore*, in *Riv. giur. lav.*, 1975, parte II, p. 1026 ss.; S. Cassese, M. D'Alberti, *Prescrizione del diritto al salario e stabilità nel lavoro pubblico*, in *Riv. giur. lav.*, 1976, parte II, p. 299 ss.; A. Cataudella, *Prescrizione, decorrenza e "situazioni esaurire"*, in *Foro pad.*, 1970, parte IV, p. 10 ss.; C. Chiola, *Il nuovo "dies a quo" nella prescrizione dei crediti di lavoro*, in *Giur. Cost.*, 1966, n. 3, p. 945 ss.; E. Ciacco, *Rinuncia e decorrenza della prescrizione di retribuzioni scadute*, in *Giust. civ.*, 1966, parte III, p. 267 ss.; W. D'Avanzo, *Sulla dichiarata incostituzionalità degli artt. 2948 n. 4, 2955 n. 2 e 2956 n. 1 del cod. civ.*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1966, p. 219 ss.; M.V. Gentili Ballestrero, *Sugli effetti della dichiarazione di incostituzionalità della normativa sull'imprescrittibilità dei diritti del lavoratore*, in *Foro it.*, 1968, parte I, p. 1982 ss.; Marazza, *Prescrizione dei diritti del lavoratore in costanza di rapporto di lavoro*, in *Temi*, 1966, parte VI, p. 370 ss.; A. Maresca, *Sull'individuazione del termine di decorrenza della prescrizione nei rapporti di lavoro stabili*, in *Riv. giur. lav.*, 1976, parte II, p. 319 ss.; A. Maresca, *Note in tema di prescrizione dei crediti derivanti dal rapporto di lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1975, parte I, p. 505 ss.; L. Morlini Galantino, *La giurisprudenza costituzionale in tema di prescrizione dei crediti del lavoratore*, in *Dir. lav.*, 1975, parte I, p. 326 ss.; D. Napolitano, *Influenza della pronuncia di incostituzionalità della normativa relativa alla decorrenza della prescrizione del diritto alla retribuzione*, in *Mass. giur. lav.*, 1966, p. 329 ss.; U. Natoli, *L'art. 136 della Costituzione e la Corte di Cassazione*, in *Riv. giur. lav.*, 1976, parte II, p. 265 ss.; G. Pera, *Ancora sulla decorrenza della prescrizione per i diritti dei lavoratori*, in *Mass. Giur. lav.*, 1976, p. 586 ss.; G. Pera, *Sulla decorrenza della prescrizione per il diritto al salario*, in *Foro it.*, 1966, parte I, p. 1652 ss.; P. Ravajoli, *Sull'applicazione della prescrizione dei crediti del lavoratore: armonia tra Corte costituzionale e sezioni unite della Cassazione*, in *Dir. lav.*, 1976, parte II, p. 181 ss.; F. Santoni, *Sulla prescrizione del "diritto alla qualifica" e sulla stabilità del rapporto di lavoro*, in *Dir. giur.*, 1975, p. 62 ss.; F. Santoro Passarelli, *Riflessione sulla prescrizione nel rapporto di lavoro*, in *Riv. dir. lav.*, 1971, parte I, p. 10 ss.; Scognamiglio, *La prescrizione dei crediti di lavoro nella più recente giurisprudenza*, in *Mass. Giur. lav.*, 1976, p. 789 ss.; V. Simi, *Sull'incapacità giuridica del lavoratore a dismettere diritti in costanza di rapporto*, in *dir. Lav.*, 1968, parte I, p.

l'illegittimità di questo non sia adeguatamente sanzionata – può indurre il lavoratore a rinunciare a una parte dei propri diritti.

Ed infatti, sotto tale ultimo profilo, la Corte costituzionale non ha esitato a rilevare che il predetto meccanismo di determinazione dell'indennità in misura strettamente (ed esclusivamente) proporzionale all'anzianità di servizio si pone altresì in contrasto con gli artt. 76 e 117, primo comma, Cost., in relazione all'art. 24 della Carta sociale europea, che prevede d'altra parte che ai fini dell'effettivo esercizio del diritto ad una tutela contro i licenziamenti illegittimi, gli Stati contraenti si sono obbligati a riconoscere il diritto dei lavoratori licenziati senza un valido motivo ad un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione»¹⁰². Con riferimento a questi due ultimi concetti, nella decisione resa a seguito del reclamo collettivo n. 106/2014, proposto dalla Finnish Society of Social Rights contro la Finlandia, il Comitato europeo dei diritti sociali ha ritenuto che la congruità dell'indennizzo è rilevabile ogni qual volta esso sia idoneo a ristorare adeguatamente il lavoratore per il concreto pregiudizio subito, dissuadendo per altro verso il datore di lavoro da licenziamenti ingiustificati.

191 ss.

¹⁰² La Corte costituzionale ha quindi confermato quanto già statuito con la precedente sentenza n. 120 del 2018, che ha avuto modo di riconoscere l'idoneità della Carta sociale europea a integrare il parametro delle norme interposte ai sensi dell'art. 117, primo comma, Cost. riconoscendo inoltre l'autorevolezza delle decisioni del Comitato, sebbene non dotate di vincolatività rispetto ai giudici nazionali. Con riferimento a tale arresto si vedano la nota in *Foro it.*, 2018, n. 9, parte I, p. 2588 ss.; G. Canale, *La libertà di associazione sindacale militare: il primo passo di un cammino ancora lungo*, in www.associazionedeicostituzionalisti.osservatorio.it, 2018, n. 3; C. Di Turi, *Libertà di associazione sindacale del personale militare e Carta sociale europea nella recente giurisprudenza della Corte costituzionale*, in *Dir. umani e dir. int.*, 2018, n. 3; C. Lazzari, *Sulla Carta Sociale Europea quale parametro interposto ai fini dell'art. 117, comma 1, Cost.: note a margine delle sentenze della Corte Costituzionale n. 120/2018 e n. 194/2018*, in www.federalismi.it, 2019, n. 4; D. Martire, *L'ordinamento delle forze armate si informa alla Convenzione europea dei diritti dell'uomo*, in *Giur. Cost.*, 2018, n. 3, p. 1349 ss.; G. Monaco, *Il vincolo degli obblighi internazionali e l'utilizzo della Carta Sociale Europea come norma interposta nel giudizio di legittimità sulle leggi*, in www.forumcostituzionale.it, 2018, n. 9; G. E. Polizzi, *Le norme della Carta sociale europea come parametro interposto di legittimità costituzionale alla luce delle sentenze Corte costituzionale nn. 120 e 194 del 2018*, in www.federalismi.it, 2019, n. 4; M. Ricci, *La fine di un "tabù": il riconoscimento della libertà di associazione sindacale (limitata) dei militari*, in www.rivistaaic.it, 2018, n. 3; A. Ruggeri, *Corte costituzionale, Corti europee, giudici comuni: le aporie di una costruzione giurisprudenziale "in progress" e a geometria variabile*, in www.giurcost.org, 2018; C. Salazar, *La Carta sociale europea nella sentenza n. 120 del 2018 della Consulta: ogni cosa è illuminata?*, in *Quad. cost.*, 2018, n. 4, p. 905 ss.; S. Sturniolo, *Una porta 'prima facie' aperta ma in realtà ancora "socchiusa" per la Carta sociale europea*, in www.forumcostituzionale.it, 2018, n. 7.

Non sfugge infatti che il suddetto art. 24, ispirato alla Convenzione OIL n. 158 del 1982, specifica sul piano internazionale, in armonia con l'art. 35, terzo comma, Cost. l'obbligo di garantire l'adeguatezza del risarcimento a fronte di un licenziamento ingiustificato, realizza un'integrazione "virtuosa" tra le tutele previste da fonti diverse dell'ordinamento¹⁰³, tanto che la Corte costituzionale non ha potuto che dichiararne l'incostituzionalità, anche in considerazione del fatto che per il tramite dell'art. 24 della Carta Sociale Europea, risultano violati sia l'art. 76 – nel riferimento operato dalla legge

¹⁰³ Cfr. Corte cost., n. 317 del 2009, G. Alpa, *Dignità personale e diritti fondamentali*, in *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*, 2011, n. 1, p. 21 ss.; G. Armone, *La Corte costituzionale, i diritti fondamentali e la contumacia di domani*, in *Foro it.*, 2010, parte I, p. 366 ss.; F. Bilancia, *Con l'obiettivo di assicurare l'effettività degli strumenti di garanzia la Corte costituzionale italiana funzionalizza il "margine di apprezzamento" statale, di cui alla giurisprudenza CEDU, alla garanzia degli stessi diritti fondamentali*, in *Giur. Cost.*, 2009, n. 6, p. 4772 ss.; E. Cannizzaro, *Il bilanciamento fra diritti fondamentali e l'art 117, 1° comma, Cost.*, in *Riv. dir. int.*, 2010, n. 1, p. 128 ss.; M. Cartabia, *I diritti in Europa: la prospettiva della giurisprudenza costituzionale italiana*, in *Riv. trim. dir. pubbl.*, 2015, n. 1, p. 29 ss.; S. Cassese, *Ordine giuridico europeo e ordine nazionale*, in *Giorn. dir. amm.*, 2010, n. 4, p. 419 ss.; N. Colaianni, *Laici e prevalenza delle fonti di diritto unilaterale sugli accordi con la chiesa cattolica*, in *Pol. dir.*, 2010, n. 2, p. 181 ss.; G. Di Chiara, *Contumacia "incolpevole" tra Costituzione e CEDU*, in *Quest. giust.*, 2010, n. 1, p. 207 ss.; N. Di Leo, *Il Trattato di Lisbona, la disapplicazione e un ordine sistemico delle fonti nel sistema multilevel*, in *Lav. giur.* 2010, n. 8, p. 759 ss.; S. Faga, *Ancora sul rapporto tra diritto interno e Cedu: una "contaminazione virtuosa" delle due prospettive*, in *Giur. it.*, 2010, n. 8-9, p. 1780 ss.; A. Ferri, *Le leggi di interpretazione autentica: riflessioni tra teoria e pratica*, in *Giur. amm.*, 2013, n. 5-6, parte IV, p. 187 ss.; P. Gaeta, *Dell'interpretazione conforme alla C.E.D.U. La ricombinazione genica del processo penale*, in *Arch. pen.*, 2012, n. 1, p. 73 ss.; F. Gallo, *La concorrenza fra il diritto nazionale e il diritto europeo (UE e CEDU) nella giurisprudenza costituzionale italiana*, in *Giur. comm.*, 2015, n. 2, parte I, p. 255 ss.; E. Lamarque, *Le relazioni tra l'ordinamento nazionale, sovranazionale e internazionale nella tutela dei diritti*, in *Dir. pubbl.*, 2013, n. 3, p. 727 ss.; E. Lamarque, *Gli effetti delle sentenze della Corte di Strasburgo secondo la Corte costituzionale italiana*, in *Corr. giur.*, 2010, n. 7, p. 955 ss.; F. Li Volsi, *La restituzione nel termine per l'impugnazione delle sentenze contumaciali tra esigenze di coerenza del sistema e garanzie difensive*, in *Giur. it.*, 2010, n. 8-9, p. 1911 ss.; M. Ramajoli, *Il giudice nazionale e la CEDU: disapplicazione diffusa o dichiarazione d'illegittimità costituzionale della norma interna contrastante con la convenzione?*, in *Dir. proc. amm.*, 2012, n. 3, p. 825 ss.; G. Repetto, *L'effetto di vincolo delle sentenze della Corte europea dei diritti dell'uomo nel diritto interno: dalla riserva di bilanciamento al "doppio binario"*, in *Dir. pubbl.*, 2014, n. 3, p. 1075 ss.; A. Ruggeri, *I rapporti tra le Corti e tecniche decisorie, a tutela dei diritti fondamentali*, in *Quest. giust.*, 2014, n. 1, p. 53 ss.; L. Salvato, *Il rapporto tra norme interne, diritto dell'UE disposizioni della CEDU: il punto sulla giurisprudenza*, in *Corr. giur.*, 2011, n. 3, p. 333 ss.; E. Scoditti, *Il giudice comune e la tutela dei diritti fondamentali di fonte sovranazionale*, in *Foro italiano*, 2010, parte V, p. 42; G. Ubertis, *Sistema multilivello dei diritti fondamentali e prospettiva abolizionista del processo contumaciale*, in *Giur. cost.*, 2009, n. 6, p. 4765 ss..

di delegazione al rispetto delle convenzioni internazionali – sia l’art. 117, primo comma, Cost..

Pertanto, la disciplina di risulta del d.lgs. n. 23 del 2015 appare ora come bicefala, se si considera che da un lato è “saltato” l’impianto rigorosamente matematico che lega l’indennizzo all’anzianità aziendale, dall’altro invece rimane in vigore – né è stata modificata negli importi dal predetto d.l. n. 87 del 2018 conv. in legge n. 96 del 2018 – la procedura conciliativa a rigida predeterminazione degli importi, con esiti non esenti da irragionevolezza, in considerazione del fatto che a fronte di un rischio economico potenzialmente pari al massimo a prescindere dall’anzianità aziendale, la quantificazione dell’offerta di indennizzo rimane invece saldamente ancorata all’anzianità aziendale, privando per tale verso la procedura in discorso di gran parte della sua appetibilità.

9. La conciliazione in sede giudiziale tra regole processuali e libertà delle parti.

Se è vero che la l. n. 183 del 2010 ha riscritto la disciplina relativa al tentativo di conciliazione, superandone l’obbligatorietà, introdotta con il d.lg. n. 80 del 1998¹⁰⁴, in sostanziale controtendenza con le opzioni fatte proprie dal legislatore in altri settori dell’ordinamento, nei quali invece viene implementato lo strumento della c.d. mediazione di cui al d.lg. n. 28 del 2010, che nelle controversie civili e commerciali, prevede il preventivo

¹⁰⁴ Sulla legislazione che ha introdotto il suddetto tentativo obbligatorio di conciliazione, v. M. Grandi, *La composizione stragiudiziale delle controversie di lavoro nel pubblico impiego (d.lgs. n. 80/1998)*, in *Lav. pubbl. amm.*, 1998, p. 789 ss.; L. De Angelis, *Le controversie di lavoro pubblico: profili del tentativo obbligatorio di conciliazione*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1998, p. 817 ss.; R. Vaccarella, *Appunti sul contenzioso del lavoro dopo la privatizzazione del pubblico impiego e sull’arbitrato in materia di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 1998, p. 715 ss.; C. Cecchella, *Il tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie di lavoro privato e pubblico*, in *Mass. giur. lav.*, 1999, p. 446 ss.; M. Magnani, *Conciliazione e arbitrato nelle controversie di lavoro dopo il d.lgs. n. 80/1998*, in *Mass. giur. lav.*, 1999, p. 684 ss.; F. Luiso, *Il tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1999, I, p. 375 ss.; E. Balletti, *La conciliazione pregiudiziale delle controversie di lavoro*, in *Dir. lav.*, 1999, I, p. 463 ss.; C. Borgogelli, *Conciliazione e arbitrato: le nuove regole e il regime di inderogabilità dei contratti collettivi*, in *Lav. dir.*, 2000, p. 129 ss.; V. Pinto, *Controversie di lavoro privato: il tentativo obbligatorio di conciliazione*, in *Riv. giur. lav.*, 2000, I, p. 289 ss.; Aa. Vv., *Conciliazione e arbitrato nelle controversie individuali di lavoro. Atti dell’incontro di studio Roma 20 marzo 2001, NGL Saggi*, n. 3, Roma, 2001; G. Trisorio Liuzzi, *La conciliazione obbligatoria e l’arbitrato nelle controversie di lavoro privato*, in *Riv. dir. proc.*, 2001, p. 948 ss.

esperimento di tale procedimento quale condizione di procedibilità della domanda giudiziaria, rimane fermo anche nel processo del lavoro il principio per il quale la conciliazione e la conseguente deflazione del contenzioso costituiscono un elemento di valore¹⁰⁵.

D'altra parte, non è mancato chi in dottrina ha ritenuto che la procedura conciliativa obbligatoria davanti all'ufficio del lavoro costituisse in realtà, ormai, un inutile orpello, dal momento che si trattava di uno strumento ben poco efficace in termini di risultati prodotti e in ogni caso un aggravio di tempi e adempimenti non idoneo a deflazionare il contenzioso.

È così che il predetto tentativo di conciliazione pregiudiziale è stato reso facoltativo, mentre nell'ambito delle controversie di lavoro l'unica fattispecie di tentativo di conciliazione obbligatoria sarebbe ora costituita – come detto – da quella prevista prima di instaurare un giudizio in materia di certificazione dei contratti di lavoro.

Se è vero quindi che nelle controversie lavoristiche il giudizio non deve più essere obbligatoriamente preceduto – ai fini della procedibilità della domanda – dal suddetto obbligo di tentare una soluzione conciliativa, non sfugge però che il legislatore appare riporre nel giudice statale via via minori aspettative in termini di effettività e giustiziabilità.

Si tratta invero di una scelta non isolata né estemporanea, bensì “segno dei tempi”, dal momento che in essa si riflettono le modifiche in senso peggiorativo che ha conosciuto il diritto del lavoro sostanziale, nel quale la regolazione è sempre più incentrata sui concetti di flessibilizzazione e di riduzione dei livelli di tutela nel rapporto di lavoro¹⁰⁶, ai quali corrisponde sul piano processuale lo spostamento del fulcro della cognizione sui rapporti di lavoro dall'autorità statale a quella arbitrale.

Ciò è tanto vero che, come si dirà più approfonditamente nel prosieguo, nella prospettiva di tendenziale superamento della tutela giudiziale e di incentivazione della devoluzione delle controversie alla giustizia c.d. privata, l'art. 31 della l. n. 183 del 2010 ridisegna l'art. 410 c.p.c., ha previsto ben 4 tipologie distinte di arbitrato in materia di lavoro, spesso disciplinate dal legislatore con *previsioni ad hoc*.

¹⁰⁵ L'istituto della mediazione e i suoi riflessi sul processo sono stati ampiamente approfonditi da D. Dalfino, *La giustizia civile alla prova della mediazione (a proposito del d.leg. 4 marzo 2010 n. 28): Mediazione, conciliazione e rapporti con il processo*, in *Il Foro Italiano*, 2010, p. 101 ss.

¹⁰⁶ Si parla da più parti, per sintetizzare la dinamica predetta di compressione delle protezioni, di “riformismo ablativo”; cfr. U. Romagnoli, *Diritto del lavoro e quadro economico: nessi di origine e profili evolutivi*, in Aa.Vv., *La crisi economica e i fondamenti del diritto del lavoro. Atti delle giornate di studio nel cinquantenario della nascita dell'associazione*. Bologna, 16-17 maggio 2013, Giuffrè, Milano, 2014, p. 12.

Quanto detto evidentemente comporta, come già hanno osservato i primi commentatori della riforma, una proliferazione poco razionale dei modelli di arbitrato del lavoro (specie *ex lege*) che non solo contraddice l'aspirazione legislativa alla semplificazione dei riti, ma cui addirittura non corrisponde alcun adeguato coordinamento¹⁰⁷.

Senonché il tentativo di conciliazione non scompare ma rispunta all'interno dell'art. 420, primo comma, c.p.c., nel quale si va a valorizzare la previsione del potere conciliatore del Giudice, che non si limita più soltanto a tentare di conciliare la lite, ma deve spingersi fino a formulare alle parti una proposta conciliativa o transattiva, che non è meramente esplorativa, né fine a sé stessa.

Posto che il riferimento sia alla conciliazione che alla transazione appare una superfetazione linguistica del legislatore, piuttosto che non una differenziazione vera e propria tra l'una e l'altra, trattandosi a ben vedere di un medesimo fenomeno complesso ma unitario, in cui la prima costituisce la procedura che produce la seconda, nella novella apportata dalla legge n. 183 del 2010 si prevede che qualora una o entrambe le parti, senza giustificato motivo, rifiutino tale proposta, detto comportamento sia valutabile dal giudice ai fini del giudizio. Ciò sembra implicare che, fermo il principio di libero convincimento dell'autorità giudiziaria, la mancata adesione alla proposta produca effetti che in qualche modo vincolano il Giudice a tenerne conto nella valutazione complessiva dei fatti di causa, anche ai fini del governo delle spese.

Senonché la Corte costituzionale, con sentenza n. 268 del 2020, ha avuto modo di affermare che l'art. 420, primo comma, cod. proc. civ. non pone un ostacolo al lavoratore, pur parte "debole" del rapporto, all'accesso e alla piena realizzazione della tutela giurisdizionale, dal momento che detta disposizione si limiterebbe ad ampliare il novero delle ipotesi nelle quali il giudice può compensare, con adeguata motivazione e a fronte di una condotta non giustificata della parte, le spese di lite.

Ciò perché, prosegue la Corte costituzionale, "sebbene il principio *victus victori*, espresso dalla prima parte dell'art. 91 cod. proc. civ., costituisca un completamento del diritto di azione in giudizio sancito dall'art. 24 Cost., laddove evita che le spese del giudizio vengano poste a carico della parte che ha ragione, tuttavia siffatto principio, pur di carattere generale, non è assoluto ed inderogabile (sentenza n. 77 del 2018), rientrando nella

¹⁰⁷ Analizza il sistema giuridico dell'arbitrato in materia lavoro G. Trisorio Liuzzi, *L'arbitrato*, in P. Curzio, L. Di Paola, R. Romei (a cura di), *Processo del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2017, p. 586 ss.

discrezionalità del legislatore la possibilità di modulare l'applicazione della regola generale secondo cui alla soccombenza nella causa si accompagna la condanna al pagamento delle spese di lite (sentenza n. 196 del 1982)".

Non può sfuggire infatti, in tale ottica, che anche nella disciplina delle spese del processo il legislatore gode di ampia discrezionalità, con il solo limite della manifesta irragionevolezza¹⁰⁸.

D'altro canto, nell'arresto in discorso, è stata esclusa una ipotesi anche solo potenziale di discriminazione in danno del lavoratore, dal momento che il giudice può vagliare "in modo simmetrico la condotta di entrambe le parti in causa, e non del solo lavoratore, per la statuizione sulle spese di lite – in vista di un'eventuale compensazione e non già di una condanna alle stesse esclusivamente della parte vittoriosa – rispetto all'ingiustificato rifiuto di una proposta conciliativa"¹⁰⁹.

Appare dunque ragionevole sostenere che ciò che viene perso in termini di obbligatorietà della procedura di conciliazione pregiudiziale è in qualche modo "riguadagnato" in sede di giudizio, dal momento che in esso il Giudice dovrà fare uso del potere suddetto e dovrà in ultima analisi prendere atto del comportamento delle parti, anche ai fini della motivazione.

Se ciò è vero, parimenti non sfugge che la magistratura del lavoro potrebbe fare un utilizzo non pieno e costante di tale potere conciliativo, non essendo previsti rimedi impugnatori, così che il mancato esperimento del tentativo di conciliazione non produce effetti di rilievo ai fini del giudizio e della sua eventuale prosecuzione nei gradi successivi.

D'altro canto, invece, il combinato disposto tra il tentativo di conciliazione giudiziale come riscritto dalla l. n. 183 del 2010 e la previsione, per l'impugnazione dei licenziamenti con il rito Fornero, dell'incardinamento della fase sommaria e di quella di opposizione a cognizione davanti al medesimo ufficio giudiziario, e, per ipotesi, davanti al medesimo giudice, potrebbe talvolta invece essere di incentivo, soprattutto a fronte di un'ordinanza che, interinalmente, dichiara l'illegittimità del licenziamento¹¹⁰.

¹⁰⁸ Cfr., *ex plurimis*, Corte cost. n. 58 e n. 47 del 2020; n. 271 e n. 97 del 2019; n. 225, n. 77 e n. 45 del 2018; ordinanza n. 3 del 2020, a quanto consta inedite.

¹⁰⁹ Ciò in quanto, come evidenziato dalla Corte costituzionale con sentenza n. 77 del 2018, la qualità di «lavoratore» non costituirebbe ragione sufficiente per derogare al generale canone di parità delle parti nel processo espresso dal secondo comma dell'art. 111 Cost., dal momento che la situazione di disparità sarebbe riequilibrata da «appositi istituti» diretti ad assicurare «ai non abbienti [...] i mezzi per agire e difendersi davanti ad ogni giurisdizione», ai sensi dell'art. 24 Cost.

¹¹⁰ L'impatto della legge 92 del 2012 sulla tutela giudiziale contro i licenziamenti illegittimi è indagato da D. Dalfino, *Il nuovo procedimento in materia di impugnativa del licenziamento (nella l. 28 giugno 2012, n. 92)*, in *Giust. Proc. Civ.*, 2012, 3, p. 759 ss.;

Analogamente, la proposta del giudice potrebbe già prefigurare un suo convincimento in ordine al grado di fondatezza delle ragioni delle parti, così che nella proposta conciliativa potrebbe avanzare una ipotesi di accordo fondata sull'equilibrio nella soluzione del conflitto, cosa che non gli sarebbe invece possibile in sede di provvedimento decisorio, dove la logica è essenzialmente quella binaria ed escludente¹¹¹.

Sotto diverso profilo, si pone il tema dell'ampiezza del potere negoziale delle parti nel disporre non solo dei propri diritti, ma anche delle risultanze istruttorie emerse nel corso del giudizio. Ed infatti non può sfuggire l'antinomia tra la libera determinazione del contenuto dell'accordo e ciò che le parti hanno prodotto ed eventualmente provato prima di porre fine alla lite, ad esempio richiamandone il contenuto nelle premesse dell'atto di conciliazione.

Vero è che, secondo la teoria presupposta alla sistematica del processo civile, le parti rimangono i veri padroni degli atti, delle azioni, dei diritti e delle prove, così che il giudice non potrà che prendere atto della volontà dei soggetti coinvolti nella controversia, potendo quantunque esortarli a trovare una soluzione compositiva della lite. L'ambito oggettivo dell'autonomia negoziale delle parti è tale da espandersi financo a prevedere che esse pongano nel nulla il provvedimento giudiziale per ipotesi già emesso, prevedendo la rinuncia alla messa in esecuzione. Si tratta a ben vedere di un potere di non poco momento, dal momento che in tal caso con la conciliazione le parti riprendono il potere in precedenza devoluto al giudice giungendo a regolare pattiziamente il rapporto tra di loro, con conseguente cessazione della materia del contendere¹¹².

Da tale angolo visuale emerge quindi come il giudice ricopra sicuramente il ruolo di soggetto garante del rispetto della legge sia con riferimento alla legalità del processo che con riguardo all'applicazione della disciplina sostanziale ai rapporti tra le parti, ma esso è anche chiamato a

Id., *Il rito Fornero nella giurisprudenza: prime applicazioni*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2013, p. 153 ss. Più in generale, per un esame dell'assetto normativo del processo del lavoro nelle controversie individuali si rimanda a Id., *Le controversie individuali di lavoro*, in P. Curzio, R. Di Paola, R. Romei (a cura di), *Il processo del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2017, p. 1 ss. Con particolare riferimento al settore del pubblico impiego v. G. Trisorio Liuzzi, *Controversie relative ai rapporti di lavoro (art. 68 d.lgs. n. 29/1993; art. 45, cc. 17 e 18, d.lgs. n. 80/1998)*, in F. Carinci, M. D'Antona (diretto da), *Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche - Dal D.Lgs. n. 29/1993 ai D.Lgs. nn. 396/1997 e 80/1998*, Milano, Giuffrè, 2000.

¹¹¹ Cfr. G. Sigillò Massara, *Tutele alternative dei diritti dei lavoratori*, op. cit., p. 36 s.; M. Maretti, *Il nuovo assetto della giustizia del lavoro*, in *Mass. Giur. lav.*, 2011, p. 94 ss.

¹¹² Cfr. Corte Cass., 18 luglio 1987, n. 6333, in *Rep. Foro it.*, 1987.

“svestire” tali panni in relazione al mutato quadro di composizione degli interessi, ipotesi nella quale dovrà vestire l’abito del conciliatore.

Ecco quindi che emerge con un alto livello di evidenza la moltiplicazione dei piani sui quali il giudice può esercitare la funzione attribuitagli dalla legge, che se è pur sempre giurisdizionale nel senso che è funzionale a garantire il rispetto della legalità, lo è in maniera del tutto diversa a seconda che si tratti ad esempio dell’esercizio dei poteri ufficiosi *ex art. 421 c.p.c.*, ovvero della funzione conciliativa, che invece gli attribuisce un ruolo essenzialmente di mediatore e, in caso di esito positivo, “notarile”.

10. Polisemia del verbale di accordo conciliativo: l’intricata trama di profili contrattuali, processuali e amministrativi.

Il prodotto della conciliazione in materia di lavoro, sia essa di natura sindacale, amministrativa ovvero giudiziale, è senza dubbio polivalente, nel senso che in esso si sostanzia non soltanto l’incontro delle volontà delle parti, ma vi interviene anche l’autorità pubblica, immediatamente ovvero nel controllo successivo.

Si tratta invero di un negozio complesso che a ben vedere non ha eguali nel nostro ordinamento, nel quale si coagulano scelte legislative di segno tra loro diverso, però tutte finalizzate a favorire la soluzione su base consensuale delle controversie lavoristiche.

Ed infatti, se è indubbio che soprattutto il legislatore più recente abbia inteso deflazionare lo strumento di risoluzione giudiziale delle controversie, non si può certo prescindere dalla scelta per la quale la conciliazione deve implicare un controllo da parte del soggetto pubblico, amministrativo ovvero giudiziale, che attesti la genuinità della volontà espressa con il prodotto della conciliazione.

Se ciò è vero dal punto di vista della necessità di evitare utilizzi distorti del potere contrattuale delle parti che finisca per assecondare richieste ablativo di diritti da parte del datore di lavoro alle quali non corrisponda una effettiva e proporzionata contropartita in favore del lavoratore, d’altro canto non può sfuggire che un simile potere si muove all’interno di una cornice ben determinata, nella quale va temperata al massimo grado l’autonomia negoziale delle parti e la garanzia di contenuti contrattuali validi sotto il

profilo della conformità al canone legale e genuini sotto quello dell'effettiva sussistenza di una volontà libera e piena.

Così è indubbio che il primo sostrato giuridico dell'accordo raggiunto a seguito del fruttuoso esperimento del tentativo di conciliazione, a prescindere dalla sede nella quale esso si svolge e perfeziona, è essenzialmente quello contrattual-negoziale.

Senonché potrebbe discutersi se, da un punto di vista squisitamente definitorio, l'atto sottoscritto dalle parti abbia sempre – anche indirettamente – un contenuto suscettibile di valutazione patrimoniale, ovvero quest'ultima caratteristica sia soltanto eventuale, così che la categoria dogmatica di riferimento sarebbe piuttosto quella del negozio.

Per quanto potrebbe apparire questione meramente teorica, essa si pone invero come premessa logica e giuridica dei ragionamenti che si prefiggono di ricostruire, con un carattere di scientificità, la sistematica di un istituto che nella realtà è di ampio uso e che, nella prospettiva delineata dal legislatore ormai da anni, dovrebbe essere valorizzato a tal punto da essere in grado di imporsi come strumento di soluzione quasi ordinaria delle controversie in luogo del giudizio.

Sembra dunque ragionevole affermare che si tratta pur sempre di un atto – anche *lato sensu* – contrattuale, dal momento che, afferendo necessariamente al rapporto di lavoro, per quanto con esso le parti possano regolamentare tra loro diritti ed obbligazioni a contenuto non immediatamente patrimoniale, questo è pur sempre individuabile in tutti gli atti connessi e comunque originati dal suddetto rapporto, che pur implicando l'essere del lavoratore, si lega sempre e comunque anche alla dimensione dell'avere.

Appare poi decisivo il rilievo per il quale il prodotto della conciliazione è costituito dall'atto transattivo, che attraverso la disciplina dettata dagli artt. 1965 ss. c.c., andrebbe ricondotto tra i contratti tipici, così che ogni diverso ragionamento sembrerebbe definitivamente superato.

A riconferma della tesi propensa a riconoscere l'applicabilità della disciplina sui contratti anche all'atto di conciliazione non può poi ignorarsi quella giurisprudenza che ha riconosciuto all'art. 2113 c.c. valore di norma ellitticamente riferita ai diritti di natura retributiva e risarcitoria derivanti al lavoratore dalla lesione di fondamentali diritti della persona, così che all'interno di detta disposizione dovrebbero ricomprendersi esclusivamente le pretese di carattere patrimoniale maturate dal lavoratore in conseguenza del mancato godimento di tali diritti, mentre invece gli atti dismissori degli

stessi sarebbero pur sempre soggetti al più radicale regime della nullità *ex art. 1418 c.c.*¹¹³

Non sfugge però che, diversamente ad esempio dal contratto di lavoro, la forma scritta dell'accordo di conciliazione non può che essere richiesta ai fini della sostanza dell'atto, a pena del venir meno di tutta la disciplina dettata a tutela della genuinità e validità della conciliazione.

Sotto altro profilo, l'oggetto dell'accordo avrà ad oggetto quelle reciproche rinunce che sono il sinallagma fondativo del contratto di transazione previsto all'art. 1965 c.c. Ecco, dunque, che appare riemergere in tutta la sua chiarezza sistematica la collocabilità del prodotto della conciliazione all'interno della materia contrattuale, con conseguente applicabilità ad esso della relativa disciplina in quanto compatibile con le peculiarità dell'atto in discorso.

Se ciò è vero, potrebbe sembrare però distonica rispetto a questa ricostruzione la scelta di inserire all'interno dell'art. 2113 c.c. la formula "rinunce e transazioni", che appare invero lasciare aperta la possibilità per le parti di prevedere che sia soltanto una quella che rinuncia, senza che vi sia una effettiva contropartita. Posto che è un pacifico corollario dell'autonomia negoziale delle parti quello di prevedere, in ipotesi, che soltanto una di essa rinunci ad un diritto o a una pretesa, senza che l'altra lo faccia dal canto suo, l'espressione sopra indicata appare piuttosto doversi intendere come una *endiadi*, che fa riferimento a una serie indefinita di situazioni.

Senonché non sembra ragionevole ritenere che due parti si accordino affinché una soltanto rinunci, dal momento che in tale caso non sarebbe necessario l'intervento adesivo dell'altra parte. Piuttosto, nella logica della rinuncia alla quale si pervenga all'esito di una procedura di conciliazione, non può non esserci una contropartita, dichiarata o meno, che fonda – non solo in termini di mero motivo, ma anche in quelli di minima unità effettuale – l'atto di rinuncia.

Non sfugge infatti che la rinuncia sarebbe un negozio unilaterale recettizio, mentre invece si configura un contratto di transazione qualora una parte, secondo una logica sinallagmatica, subordini la rinuncia ad un diritto ovvero ad una pretesa alla reciproca rinuncia della controparte ad un proprio diritto o pretesa.

Ciò sembra confermato anche sotto il profilo sistematico dal controllo da parte della pubblica autorità dei requisiti formali e sostanziali dell'accordo conciliativo, che invero di fronte ad un atto di mera rinuncia senza un principio di corrispettività ovvero senza, più in generale, l'orizzonte

¹¹³ Cass., sez. lav., 3 febbraio 2006, n. 2360, in *Dir. lav.*, 2006, con nota di F. Verdura, *Brevi riflessioni sul regime delle transazioni in materia di lavoro*, p. 570 ss.

dell'acquisizione di un diverso bene giuridico, andrebbe incontro alle censure e sanzioni di cui si dirà *infra*.

Se dunque appare ragionevole affermare che l'accordo conciliativo in materia di lavoro costituisca una *species* del *genus* contratto di transazione, l'intenso *favor* legislativo per tale forma di regolazione dei rapporti tra le parti e l'esigibilità delle obbligazioni ivi contenute emerge nella previsione, che supera quella tipica della logica meramente contrattuale, dell'esecutività di tale atto.

Quest'ultima caratteristica, a ben vedere, si lega strettamente alla presenza, pur sempre funzionale ad accertare la genuinità del consenso prestato e alla validità delle pattuizioni contrattuali, di un soggetto pubblico che funge da "guardiano" della procedura e del relativo prodotto negoziale.

Ed infatti non sfugge che, nell'unica ipotesi in cui l'accordo venga raggiunto senza l'intervento dell'autorità pubblica, e cioè quello in sede sindacale, esso, a differenza della conciliazione davanti al giudice ovvero all'ufficio del lavoro, avrà bisogno di essere depositato presso quest'ultimo per poter essere quindi dichiarato esecutivo mediante l'apposizione della formula, ad opera del giudice.

11. La schermatura imperfetta del prodotto dell'attività conciliativa tra prospettive di irrevocabilità e garanzie di impugnabilità.

Si è visto dunque che l'atto con il quale le parti formalizzano la soluzione conciliativa raggiunta evitando una lite instaurata o instauranda facendosi reciproche concessioni con le quali costituiscono, modificano od estinguono anche rapporti giuridici diversi da quelli oggetto della pretesa e contestazione, costituisce pur sempre un atto negoziale ovvero – si ritiene più precisamente – contrattuale, che dunque, pur con la "tutela rafforzata" prevista a garanzia della genuinità del consenso prestato, rientra all'interno della disciplina generale dettata dal Titolo II del Codice civile¹¹⁴.

È così che all'accordo di conciliazione si applicheranno, ad esempio, le disposizioni in materia di requisiti essenziali, sull'interpretazione e l'efficacia, rappresentanza, fino alle regole e ai principi relativi all'invalidità¹¹⁵ ovvero alla risoluzione e rescindibilità.

¹¹⁴ S. Rubino, *La conciliazione giudiziale dopo il "Collegato Lavoro". Il nuovo art. 420 c.p.c.*, in *Il diritto dei lavori*, 2013, p. 33 ss. sostiene che ai sensi dell'art. 88 disp. att. c.p.c. il processo verbale di conciliazione davanti all'organo giudiziale abbia natura convenzionale.

¹¹⁵ Cfr. A. M. Soggi, *L'arbitrato e la conciliazione*, op. cit., p. 30 ss.

In tal senso, la Suprema Corte, anche recentemente, ha confermato che l'inoppugnabilità prevista dall'ultimo comma dell'art. 2113 c.c. non si riferisce alle azioni generali di nullità e di annullabilità dell'atto, dal momento che rimangono esperibili i mezzi ordinari di impugnazione per far valere i vizi di nullità o di annullabilità¹¹⁶.

Si tratta invero di un settore dell'ordinamento poco esplorato, dal momento che, in considerazione della natura tombale di gran parte degli accordi conciliativi nonché degli impegni e vantaggi particolarmente importanti assunti dalle parti in detta sede, difficilmente nella realtà una di esse ha un vero interesse a far caducare gli effetti di tale prodotto negoziale.

Per altro verso non si dovrebbe rischiare di ritenere di poter assorbire all'interno della previsione della sede protetta ogni altra questione eventualmente patologica relativa al consenso prestato ovvero alla struttura e funzione dell'atto, che invece, a prescindere dalle peculiarità garantiste della conciliazione in materia di lavoro, segue comunque in via generale la disciplina in materia di contratti e di obbligazioni¹¹⁷.

Se dunque è vero che l'atto sottoscritto all'esito della conciliazione svoltasi in una sede protetta è tendenzialmente irrevocabile, parimenti non sfugge che l'intervento dei rappresentanti sindacali ovvero dell'autorità pubblica affinché espliciti la funzione di garanzia deve essere effettivamente tale da garantire la correttezza della procedura e la genuinità del consenso prestato, a ben vedere nell'interesse di tutte le parti contraenti, senza però che ciò implichi una vera e propria impermeabilità del prodotto negoziale al resto dell'ordinamento¹¹⁸.

In quest'ottica la previsione dell'impugnabilità *ex art.* 2113 c.c. costituisce una sorta di limite esterno che garantisce la cogenza delle norme sulle conciliazioni regolarmente concluse in sede protetta, senza alcun assorbimento degli ulteriori eventuali vizi genetici ovvero strutturali dell'accordo di conciliazione.

Ed infatti appare ormai consolidata la giurisprudenza di legittimità¹¹⁹, che ha avuto modo di affermare che per il combinato disposto degli artt. 2113 cod. civ. e 410, 411 cod. proc. civ., le rinunzie e transazioni aventi ad oggetto

¹¹⁶ Cfr. Cass., sez. lav., 13 gennaio 2021, n. 440, a quanto consta inedita.

¹¹⁷ Cfr. A. Nascosi, *Il tentativo obbligatorio di conciliazione stragiudiziale nelle controversie di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2007, p. 302.

¹¹⁸ Per un'analisi della giurisprudenza di merito sul punto v. M. Mocella, *Sull'impugnabilità della conciliazione giudiziale, amministrativa e sindacale nel processo del lavoro*, nota a Pret. Pompei, 7 maggio 1993 e Pret. Milano, 21 aprile 1993, in *Dir. giur.*, 1994, p. 450 ss.

¹¹⁹ Cfr. Corte Cass., sez. Lav., 23 ottobre 2013, n. 24024, in *Lav. giur.*, 2014, p. 475 ss.; Corte Cass., sez. lav., 4 settembre 2018, n. 21617, in banca dati *Foro it.*; Corte Cass., sez. lav., 18 agosto 2004, n. 16168, in *Giust. Civ. mass.*, 2005, 7-8.

diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge o di contratti collettivi, contenute in verbali di conciliazione sindacale, possono andare esenti dall'impugnabilità ex art. 2113, commi 2 e 3, c.c., solo a condizione che l'assistenza prestata dai rappresentanti sindacali sia stata effettiva¹²⁰, consentendo al lavoratore di sapere a quale diritto rinuncia ed in che misura, e, nel caso di transazione, a condizione che dall'atto si evinca la c.d. *res dubia* oggetto della lite (in atto o potenziale) e le "reciproche concessioni" in cui si risolve il contratto transattivo ai sensi dell'art. 1965 c.c.¹²¹

D'altro canto, non può sfuggire che secondo l'ormai consolidato orientamento giurisprudenziale¹²², confermato anche recentemente¹²³ dalla Suprema Corte, una dichiarazione di rinuncia formulata con termini generici e riferita ad una serie di titoli di pretese in astratto ipotizzabili in relazione alla prestazione di lavoro subordinato e alla conclusione del relativo rapporto può assumere il valore di rinuncia o di transazione purché risulti che essa sia stata rilasciata con la consapevolezza di diritti determinati od obiettivamente determinabili, con il cosciente intento di abdicarvi o di transigere sui medesimi. Ed infatti, secondo la prospettazione seguita dalla citata giurisprudenza di legittimità, siffatte enunciazioni sono assimilabili alle clausole di stile e non sono sufficienti di per sé a comprovare l'effettiva sussistenza di una volontà dispositiva dell'interessato.

Sempre con riferimento alla particolare conciliazione raggiunta in sede sindacale, occorre che non sia il lavoratore, da solo, a negoziare, così che l'inoppugnabilità andrebbe riconosciuta soltanto alle conciliazioni sindacali raggiunte con un intervento effettivo, diretto e partecipe da parte dei

¹²⁰ Cfr. recentemente Trib. Roma, sez. III lav., 8 maggio 2019, n. 4354. Anche a seguito di tale arresto giurisprudenziale ha caldeggiato l'introduzione di una normativa che consenta agli avvocati di assistere i lavoratori nelle conciliazioni effettuate nell'ambito della c.d. negoziazione assistita A. Bottini, *Conciliazione, irragionevole l'esclusione degli avvocati*, in *Il Sole 24 Ore*, 6 giugno 2019. Sugli sviluppi della predetta modalità di risoluzione alternativa delle controversie approfondisce i profili più propriamente processual-civilistici D. Dalfino, *La procedura di negoziazione assistita*, in *Libro dell'anno - Treccani*, Roma, 2016; Id. *La procedura di negoziazione assistita da uno o più avvocati, tra collaborative law e procédure participative*, in *Degiurisdizionalizzazione e altri interventi per la definizione dell'arretrato (d.l. 12 settembre 2014 n. 132, convertito, con modificazioni, in l. 10 novembre 2014 n. 162)*, in *Foro it.*, 2015, p. 28 ss.; Id., *La procedura di negoziazione assistita da uno o più avvocati*, voce dell'*Enciclopedia giuridica online*, Treccani-online, Roma.

¹²¹ V. sul tema anche I. Senatori, *Effettività dell'assistenza sindacale e validità della conciliazione stragiudiziale: una nuova pronuncia della cassazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, II, p. 183 ss.

¹²² Cfr. Cass. n. 11536 del 2006, in *Rep. Foro it.*, 2006, *Lavoro (rapporto)*, n. 1193; Cass. n. 18321 del 2016, in *Rep. Foro it.*, 2017, *Lavoro (rapporto)*, n. 1399; Cass. n. 25 del 2019.

¹²³ Cass., sez. lav., 14 gennaio 2021, n. 558, a quanto consta inedita.

conciliatori sindacali. Da ciò per altro verso discende che qualora questi ultimi prestino una mera assistenza passiva senza svolgere un'attività negoziale vera e propria, ovvero si limitino ad attestare semplicemente che la volontà del lavoratore non è stata coartata, tale presenza sindacale meramente nominale non garantirebbe di per sé la validità ed inoppugnabilità delle conciliazioni.

Da tale considerazione discende per altro verso che costituisce un presupposto fondamentale il fatto che il sindacalista possa e debba essere scelto dal lavoratore e non indicato, tanto meno in via generale e seriale, dal datore di lavoro.

La tesi secondo cui risulterebbe insufficiente un'attività conciliativa di mera assistenza prestata al solo fine di far rilevare la volontà non coartata del lavoratore oltre ad essere sorretta dal dato normativo¹²⁴ deriverebbe dalla considerazione che la non impugnabilità non è riconosciuta nel caso in cui le rinunzie o gli accordi transattivi siano avvenuti alla presenza dei rispettivi difensori dei paciscenti.

Si può notare che se la normativa *de qua* non vuol rappresentare una aprioristica valutazione di sfiducia nei confronti del tipo di assistenza o di consapevolezza fornita dalla classe forense, la funzione degli agenti conciliatori non rilevarebbe soltanto sotto il profilo dell'attestazione della genuina volontà rinunciataria del lavoratore.

In tal senso vi è addirittura chi ha puntualizzato che «la riconducibilità della conciliazione sindacale alla sfera degli interessi collettivi e, quindi, della relativa contrattazione, non è che un esempio consequenziale del riconoscimento dell'autonomia contrattuale e collettiva...nella constatazione che ben può ammettersi, al limite, un contratto collettivo che riguardi un solo rapporto di lavoro»¹²⁵.

Per parafrasare una storica sentenza della Suprema Corte¹²⁶, riconoscere che i conciliatori adempiono il compito loro affidato dalla legge non solo quando riconoscano come espressione di una volontà non coartata del lavoratore la conciliazione ma anche quando, essendo ciò necessario, partecipino attivamente alla composizione delle contrastanti posizioni delle parti. In tal senso, se è vero che l'accordo non può prescindere dalla volontà negoziale delle parti private è altrettanto indubitabile che ai fini della validità dell'atto non si dovrebbe prescindere da una idonea attività sindacale a partire dal rendere edotto il lavoratore dei suoi diritti, della loro

¹²⁴ Così A. Di Stasi, *Impugnabilità della conciliazione sindacale ...*, cit., p. 260.

¹²⁵ Così E. Avanzi, *La conciliazione in sede sindacale delle controversie individuali di lavoro*, in *Riv. dir. lav.*, 1974, I, p. 550.

¹²⁶ Cass. 8 gennaio 1983 n. 138, in *Giust. civ.*, 1983, p. 2009 ss.

quantificazione economica fornendogli chiarimenti in ordine ad eventuali azioni proponibili in sede giudiziaria¹²⁷.

Parimenti, sembra ragionevole ritenere che il verbale di conciliazione possa essere impugnato ogni qual volta difetti un corretto percorso cognitivo e volitivo ispirato ai canoni di correttezza e buona fede, come ad esempio nel caso in cui un delle parti abbia taciuto all'altra una circostanza che, se conosciuta, la controparte non avrebbe sottoscritto l'accordo. Per altro verso, appare prospettabile anche il rimedio della risoluzione per inadempimento, qualora una delle parti sia inadempiente rispetto ad una o più delle obbligazioni assunte con l'atto conciliativo e l'altra abbia interesse a porre nel nulla il contenuto dell'accordo.

Non sfugge però che, constatata la possibilità di ricorrere ai rimedi impugnatori previsti dal codice civile in via generale, tale strada sarà difficilmente praticabile nell'ambito delle conciliazioni in materia di lavoro in quanto qui sono previsti termini particolarmente stringenti per compiere gli atti necessari per esercitare i propri diritti – si pensi ad es. al caso dell'impugnazione del licenziamento – così il lavoratore non avrà interesse ad impugnare un accordo che gli riconosce una somma per la rinuncia a detta impugnativa, perché se ponesse nel nulla l'accordo si troverebbe non solo a dover restituire il predetto emolumento, ma anche a non poter più esercitare quel diritto al quale aveva rinunciato.

Senonché, in tal caso, potrebbe forse configurarsi in capo alla parte inadempiente una responsabilità risarcitoria¹²⁸ in considerazione del fatto che la controparte non può più esercitare quel diritto per colpa imputabile all'altro contraente, il cui effetto sarebbe verosimilmente quello di dover pagare una somma potenzialmente pari a quella stabilita nell'accordo. Appare quindi poco ragionevole che si faccia valere un simile vizio, in quanto l'effetto finale sarebbe sostanzialmente coincidente con le previsioni della conciliazione già sottoscritta.

Sotto un diverso profilo, essendo l'accordo dotato di esecutività, la convenienza della parte sarà verosimilmente quella di mettere in esecuzione le pattuizioni negoziali piuttosto che aprire e coltivare un contenzioso in sede di cognizione.

Discorso non molto diverso sembra potersi fare con riferimento all'ipotesi dell'invalidità, sebbene la presenza di un soggetto terzo

¹²⁷ Ai fini probatori, nel caso di impugnazione della conciliazione rileverebbe innanzitutto il contenuto del verbale transattivo ove dovrebbe risultare l'attività e le diverse posizioni espresse dai conciliatori e dalle parti.

¹²⁸ Si era già espresso in tal senso V. Valsecchi, *Transazione giudiziale, risoluzione per inadempimento e novazione*, nota a Cass., 20 luglio 1951, n. 2037, in *Foro it.*, 1952, I, c. 886 ss.

(Commissione in sede sindacale, Commissione presso l'Ispettorato del lavoro, Giudice) dovrebbe in massima parte escludere la possibilità che vengano sottoscritti atti privi degli elementi essenziali ovvero in violazione di norme imperative.

Sembra dunque potersi concludere che i rimedi prospettabili siano tendenzialmente legati ai vizi del consenso intesi in senso ampio, quali la violazione dei criteri di correttezza e buona fede nonché di assenza di una corretta informativa in ordine alla portata e agli effetti della conciliazione, e in ordine all'impugnabilità del prodotto negoziale, essa sarà oggetto di una prudente valutazione sulla relativa opportunità, che sembra sussistere essenzialmente in ipotesi di previsioni molto svantaggiose per la parte, così che in tale ipotesi sarebbe in parte sovrapponibile anche il rimedio della risoluzione per eccessiva onerosità¹²⁹.

Ancora una volta, dunque, la particolare disciplina relativa all'esercizio dei diritti del lavoratore implica un livello di garanzia che, se è vero che gode del beneficio della c.d. sede protetta, con conseguente vaglio preventivo delle modalità, dei requisiti e del contenuto della conciliazione, non sfugge però che rispetto alla posizione tipica del contraente nel diritto civile, in considerazione degli stringenti termini decadenziali previsti per l'esercizio di alcuni importanti diritti e dell'azione giudiziale, rischia invero di rendere scarsamente effettivo e poco utile il rimedio impugnatorio, che qualora si risolva nella responsabilità risarcitoria finirebbe per replicare la tutela già prevista nell'accordo e già assistita dall'esecutività del titolo.

Ciò invero non toglie che l'istituto conciliativo, in questa tormentata fase di sviluppo del diritto del lavoro, sia idoneo ad aprire nuove possibilità in termini di riconoscimento dei diritti del lavoratore. Ed infatti, soprattutto per quanto riguarda la delicatissima e centrale questione della tutela contro i licenziamenti illegittimi, a fronte di un quadro normativo niente affatto chiaro, certo e prevedibile – si pensi da ultimo al caso del contratto a tutele crescenti dove potenzialmente anche a fronte di una anzianità minima si potrebbe ora aver diritto anche all'indennità nella misura massima¹³⁰ – la

¹²⁹ Si tratta anche qui di un tema classico approfondito già in età risalente dalla dottrina civilistica: cfr. P. D'Onofrio, *Transazione*, in A. Scialoja, G. Branca (a cura di), *Commentario del Codice civile*, Zanichelli, Bologna, 1959, p. 221 ss.; M. Mocella, *Sull'impugnabilità della conciliazione*, op. cit., p. 447 ss.; F. Santoro Passarelli, *La transazione*, Jovene, Napoli, 1986. Secondo F. Carnelutti, *Transazione e eccessiva onerosità*, op. cit., p. 85 ss. il rimedio della risoluzione per eccessiva onerosità non sarebbe stato ammissibile.

¹³⁰ Indaga criticamente i risvolti sui giudizi pendenti della declaratoria di parziale incostituzionalità della disciplina relativa al contratto a tutele crescenti D. Dalfino,

soluzione negoziale potrebbe apparire come idonea a contemperare l'esigenza datoriale di circoscrivere il rischio causa e quella del lavoratore di aver ristorato una parte consistente del danno subito.

L'incostituzionalità del contratto a tutele crescenti: gli effetti sui processi pendenti, in *Arg. Dir. lav.*, 2019, 2, p. 15 ss.

Capitolo II

Tendenze ablative e nuove prospettive di garanzia nell'arbitrato rituale per le controversie di lavoro

SOMMARIO: 1. Linee evolutive dell'arbitrato nelle controversie in materia di lavoro tra congenialità e incompatibilità. – 2. Prospettive e criticità della giustizia privata nel perimetro delle garanzie lavoristiche. – 3. Logiche e funzione dell'arbitrato rituale in materia di lavoro nella sistematica del codice di rito. – 3.1. Segue. Questioni aperte e aporie relative all'arbitrabilità delle controversie e alle tecniche di tutela processuale. – 4. Contrattazione collettiva e arbitrato rituale: un dialogo possibile? – 5. Mezzi di impugnazione e rimedi processuali nell'arbitrato rituale in materia di lavoro. – 6. Arbitrato rituale e nuove soluzioni per l'effettività della tutela dei diritti del lavoratore. Tentativi ermeneutici di dialettica virtuosa tra equità e diritto.

1. Linee evolutive dell'arbitrato nelle controversie in materia di lavoro tra congenialità e incompatibilità.

L'autonomia delle parti tipica del diritto privato costituisce per sua stessa natura un concetto dinamico, in continua evoluzione, che conosce una tendenza progressivamente espansiva, con il limite ovviamente della liceità degli atti prodotti. In tal senso, l'istituto dell'arbitrato costituisce una declinazione di tale principio, che consente alle parti di scegliere una via diversa a quella tipica del processo davanti al giudice statale.

In altre parole, anche nell'ambito dell'arbitrato, emerge chiaramente la storica forza della classe borghese che, nel consolidamento del proprio potere economico, politico e sociale, investe e per certi versi sostituisce anche una tipica prerogativa dello Stato, quale quella giurisdizionale, nella continua dialettica tra logiche e interessi privatistici da un lato e statualità del diritto dall'altro¹³¹, secondo percorsi non sempre lineari¹³².

¹³¹ In tal senso è assolutamente significativa la laconica affermazione di G. Chiovenda, *Principi di diritto processuale civile: le azioni, il processo di cognizione*, Jovene, Napoli, 1928, p. 292, secondo il quale «sovranità e giurisdizione risiedono esclusivamente nello Stato».

¹³² Secondo G. Alpa, *L'arbitrato e la risoluzione stragiudiziale delle controversie*, in G. Alpa, V. Vigoriti (a cura di), *Arbitrato: profili di diritto sostanziale e di diritto*

Se ciò è vero, non sfugge però che le origini dell'arbitrato sono risalenti addirittura all'età romana¹³³, allorquando, in corrispondenza con il consolidamento del potere dell'imperatore, unica fonte del diritto¹³⁴, nonché con la regolazione autoritativa della funzione giudiziale, esso viene considerato non più un fenomeno estraneo all'ambito della tutela giurisdizionale, bensì un istituto accostato al processo ufficiale, tanto da essere riconosciuto dalle Costituzioni imperiali¹³⁵. Successivamente esso sarà lo strumento prediletto dalla prima embrionale borghesia per la risoluzione delle controversie nel basso Medioevo, essendo considerato come uno spazio di autonomia privata, di autodichia, da custodire gelosamente di fronte all'emergente potere comunale¹³⁶, tanto che l'arbitrato sopravviverà indenne per secoli, fino ad essere riconosciuto all'interno delle codificazioni ottocentesche «senza diffidenza e senza restrizioni¹³⁷».

Sotto molti aspetti, l'arbitrato si lega all'essenza stessa del diritto civile, condividendone l'essenziale connotazione contrattuale, che per certi versi lo avvicina all'arbitraggio¹³⁸, nel quale un soggetto terzo è delegato dalle parti a incidere sulla regolamentazione del rapporto, caratterizzandosi per una natura *lato sensu* giurisdizionale, che lo rende un istituto alternativo e

processuale, Utet, Torino, 2013, p. 21, nell'analisi storica della disciplina dell'arbitrato si evidenziano «le linee divergenti di due esigenze contrapposte: la linea liberale, che affida la soluzione delle controversie tra commercianti ad arbitri privati che operano in piena libertà e con funzioni negoziali, e la linea autoritaria che accentua la processualizzazione dell'arbitrato insieme con l'emarginazione dell'istituto a fronte della giustizia togata».

¹³³ C. Tenella Sillani, *L'arbitrato nel panorama della storia: dal diritto romano agli albori del XX secolo*, in D. Mantucci (diretto da), *Trattato di diritto dell'arbitrato. Vol. I. Profili generali*, Esi, Napoli, 2019, p. 18, ne colloca le origini «in un passato remoto difficile da ricostruire se non attraverso narrazioni intessute di miti e leggende, in cui vengono evocati passi della Genesi, dettami di Mosè, tradizioni rabbiniche, prescrizioni di Confucio».

¹³⁴ Cfr. M. Marrone, *Sull'arbitrato privato nell'esperienza giuridica romana*, in *Riv. Arb.*, 1996, 1, p. 8 ss.

¹³⁵ Cfr. S. Izzo, *La convenzione arbitrale nel processo. Studio sui rapporti tra arbitrato e giurisdizioni statuali*, Giappichelli, Torino, 2013, p. 24 ss., che opera una interessante ricostruzione diacronica dell'istituto.

¹³⁶ V. sul punto A. Cavanna, *Storia del diritto moderno in Europa*, vol. 1, Giuffrè, Milano, 1982, p. 43 ss.

¹³⁷ Così si esprimeva il ministro guardasigilli nella Relazione al progetto di codice di procedura civile il 25 novembre 1865; cfr. A. Aquarone, *L'unificazione legislativa e i codici del 1865*, Giuffrè, Milano, 1960, p. 60 ss. Secondo F. Carnelutti, *Per una riforma dell'arbitrato*, in *Riv. Dir. Comm.*, 1923, I, p. 56 ss., in realtà, stante la disciplina del codice di rito allora vigente, l'arbitrato finiva per essere assoggettato a numerosi controlli così da essere collocato a margine del processo.

¹³⁸ Il rapporto tra i due istituti è un tema classico del diritto civile sostanziale e processuale, trattandosi di un argomento tipicamente a cavallo tra codice civile e di rito; v. E. Fazzalari, *Arbitrato e arbitraggio*, in *Riv. arb.*, 1993, p. 583 ss.

aggiuntivo a quelli offerti dalla tutela giudiziale, rispetto alla quale avrebbe un minor grado di formalismo e una maggiore celerità di definizione.

Si è già detto *supra* che l'arbitrato, inteso quale strumento di risoluzione delle controversie collegate all'esecuzione del contratto, ha origini risalenti anche nell'ambito del diritto del lavoro. A maggior ragione, agli albori dello sviluppo della prima normativa speciale in materia lavoristica, tale istituto ha conosciuto un certo grado di sviluppo, in relazione ad un'impostazione ancora strettamente civilistica del rapporto di lavoro¹³⁹.

Proprio sulla base di tale prospettiva, l'arbitrato condivide con la conciliazione gran parte del suo percorso evolutivo, essendo tra l'altro entrambi accomunati dal fondamento del concetto di parità – in astratto – delle parti che si accordano prima o durante lo svolgimento del rapporto per devolvere la cognizione delle potenziali controversie ad un soggetto equidistante da esse.

Il potere dell'organo arbitrale, lo si è anticipato, ha in sé anche elementi inerenti all'esercizio della funzione conciliativa, così che anche sotto tale profilo è senza dubbio connaturata all'istituto la prospettiva di ricomposizione per via pattizia del contrasto tra posizioni giuridiche ed interessi, virtualmente sempre configurabile tra parti contraenti¹⁴⁰.

Non sfugge però che nell'arbitrato delineato e praticato alle origini del diritto del lavoro emerge progressivamente il carattere bifronte del diritto del lavoro, che si caratterizza da un lato per la dimensione tipicamente dispositiva del diritto civile e dall'altro un fenomeno quale quello del rapporto di lavoro nell'industria per il quale gli strumenti tipici del codice civile risultano a tratti inadeguati.

Se questo è il contesto di diritto sostanziale, la tutela delle posizioni giuridiche ivi previste non potrà che risentire di una struttura genetica pattizia, quale la scelta di compromettere il contenzioso in arbitri, i quali vengono investiti della funzione ibrida di mandatari delle parti ed esercenti

¹³⁹ Per alcuni contributi relativi ad una ricostruzione storica del rapporto tra diritto del lavoro e arbitrato cfr. C. Cecchella, *L'arbitrato nelle controversie di lavoro*, Franco Angeli, Milano 1990, p. 17 ss.; M. Grandi, voce *Arbitrato nelle controversie di lavoro*, in *Enc. dir.*, Agg., Giuffrè, Milano 1997, p. 99 ss.; T. Carnacini, *Le controversie di lavoro e l'arbitrato irrituale come procedimento*, in *Riv. dir. proc.*, 1968, p. 631 ss.; F. Corsini, *L'arbitrato rituale nelle controversie individuali di lavoro*, in *Riv. arb.*, 2003, p. 613 ss.; G. Perone, *Arbitrato in materia di lavoro*, in *Noviss. dig. it.*, I, Utet, Torino, 1980, p. 371 ss.; C. Punzi, *Il processo civile, Sistema e problematiche*, 2 ed., Giappichelli, Torino 2010, III, p. 286 ss.

¹⁴⁰ M. Grandi, *L'arbitrato irrituale nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1963, p. 2.

un potere para-giurisdizionale, che si sostituisce in tutto e per tutto a quello del giudice statale.

Nella dialettica di posizioni ed interessi tra richiesta di ulteriori spazi di autonomia in favore dei privati e l'esigenza del potere statale di confermare la prerogativa dell'amministrazione della giustizia, si innesta un ulteriore elemento di dinamicità consistente nella presenza del conflitto collettivo, che costituisce qualcosa di più e di diverso rispetto a quello individuale. Non sfugge infatti che proprio nell'ambito della contrattazione collettiva delle condizioni economiche e normative di lavoro le organizzazioni sindacali hanno spinto per valorizzare lo sviluppo dell'arbitrato.

Dunque, a mano a mano che il diritto del lavoro muove i suoi primi passi, parallelamente si evolvono anche le commissioni arbitrali, secondo un percorso analogo a quello conosciuto dagli strumenti di conciliazione, come già ricordato *supra*.

In questa prospettiva va considerato centrale il ruolo dei concordati di tariffa, primi prodotti della contrattazione collettiva, che nell'ambito di un medesimo "mestiere", prevedevano la possibilità di istituire collegi arbitrali.

Il carattere ibrido di questi ultimi emerge per altro verso dal fatto che in essi non sembra potersi isolare una mera funzione para-giurisdizionale, dovendosi invece piuttosto individuare anche ulteriori caratteri, quali una funzione consulenziale finalizzata a supportare l'applicazione e l'interpretazione dei suddetti concordati.

Si trattava essenzialmente di collegi arbitrali costituiti *ad hoc* per risolvere i primi conflitti tra capitale e lavoro, in assenza di una vera e propria disciplina speciale sulla competenza e sulla procedura¹⁴¹.

Senonché, come spesso accade nell'ordinamento lavorista, la contrattazione collettiva dei vari settori produttivi funge da apripista rispetto a quelle che saranno le successive scelte legislative, tanto che l'esperienza arbitrale ha contribuito a porre le basi per la nascita e lo sviluppo dei collegi probivirali sul finire dell'Ottocento, spingendo in tal modo per la progressiva specializzazione nell'ambito della soluzione delle controversie in materia di lavoro.

In particolare, i collegi probivirali si articolavano al proprio interno in un Ufficio dedicato all'esperimento della procedura conciliativa, la cui attività fu sempre abbastanza ridotta, nonché in una Giuria, davanti alla quale

¹⁴¹ Cfr. E. Redenti, *Massimario della giurisprudenza dei probiviri* (a cura e con l'introduzione di S. Caprioli), Giappichelli, Torino, 1992; L. Castelvetti, *Il diritto del lavoro delle origini*, Giuffrè, Milano, 1994.

si attivava la fase più propriamente giurisdizionale¹⁴², tanto da far parlare di una vera e propria struttura bicefala¹⁴³.

D'altro canto, l'istituzione dei collegi non era prevista come obbligatoria per tutto il territorio nazionale e per tutte le categorie industriali, dal momento che essa era disposta a seguito di un complesso procedimento all'esito del quale, mediante un decreto reale, si individuava l'industria nell'ambito della quale si istituiva il collegio, la sede, la circoscrizione e il numero dei componenti.

Con particolare riferimento alla suddetta Giuria, composta da un Presidente, oltre a due industriali e due operai, essa era competente a decidere soltanto le controversie diverse da quelle aventi ad oggetto il salario e l'orario di lavoro e che comunque non superavano un determinato valore, dal momento che in tali casi la competenza era riconosciuta al giudice ordinario, salvo che le parti non fossero concordi nella devoluzione alla Giuria in qualità di collegio arbitrale¹⁴⁴.

Non sfugge che già al tempo fosse ben chiara al legislatore la necessità di garantire immediata esecutività alle pronunce del suddetto organo, che per altro verso potevano essere appellate davanti al giudice ordinario esclusivamente in ipotesi di incompetenza ovvero difetto di giurisdizione.

D'altro canto, in piena teorizzazione del principio liberale del non intervento in età giolittiana, le predette Giurie godettero di un ampio margine di manovra, dal momento che, di fronte ad una (non) regolamentazione legale, circoscritta a qualche sparuta disposizione codicistica, ad esse veniva riconosciuto una vera e propria delega di fatto a riconoscere e formalizzare un "diritto operaio di equità" che già muoveva i primi passi tra accordi collettivi, consuetudini e usi locali¹⁴⁵.

Sotto il profilo del funzionamento interno, infine, i componenti di nomina delle parti erano incaricati di una attività di trattazione e istruttoria, mediante una sorta di mediazione che presupponeva il possesso delle nozioni relative al rapporto di lavoro¹⁴⁶ e che avrebbe dovuto consentire al Presidente di definire la controversia, sebbene il collegio probivirale non fosse competente a decidere le controversie collettive, oggetto di cognizione solo da parte del giudice ordinario.

¹⁴² Cfr. C. Latini, "L'araba fenice". *Specialità delle giurisdizioni ed equità giudiziale nella riflessione dottrinale italiana tra Otto e Novecento*, in *Quad. fior.*, 2006, p. 683 ss.;

¹⁴³ Così, G. Sigillò Massara, *Tutele alternative*, op. cit., p. 5.

¹⁴⁴ Cfr. M. Cappelletto, *Per una storia del diritto del lavoro: il contratto collettivo e i probiviri*, in *Riv. Trim. Dir. E Proc. Civ.*, 1977, p. 122 ss.

¹⁴⁵ D. Borghesi, *Contratto collettivo e processo*, il Mulino, Bologna, 1980, p. 15 ss.

¹⁴⁶ G. Sigillò Massara, *Tutele alternative*, op. cit., p. 7.

Sennonché, come già anticipato con riferimento alle procedure conciliative, il fascismo e il sistema corporativo determinarono l'accentramento in via esclusiva in capo alla magistratura del lavoro della competenza a decidere le controversie collettive di lavoro¹⁴⁷, mentre per quanto riguarda l'arbitrato si consentiva di devolvere le controversie individuali a organi arbitrali, ma con un forte limite costituito dalla previsione della non compromettibilità di quelle derivanti dall'applicazione di norme della contrattazione collettiva corporativa, a pena di nullità. Ciò evidentemente rendeva l'istituto quasi mai utilizzabile in concreto, data la pervasività del diritto corporativo e in considerazione del fatto che al tempo non era concepibile l'idea di una vera e libera autonomia collettiva, tanto che nel codice di procedura del 1940 è generalmente vietata la compromissione in arbitri in materia di lavoro¹⁴⁸.

D'altro canto, con l'inserimento nel codice di rito di un libro dedicato alla disciplina delle controversie individuali e collettive di lavoro nonché di assistenza e previdenza obbligatorie, si compiva altresì un'opera di razionalizzazione del processo del lavoro, con il conseguente sacrificio di tutto ciò che esulava dalla giurisdizione ordinaria.

Così, con il diritto del lavoro repubblicano e la ritrovata autonomia collettiva, la contrattazione si è riespansa fino a prevedere fattispecie pattizie di arbitrati irrituali, muovendosi all'interno della "sacca" lasciata libera dai limiti e divieti posti dal codice di procedura civile.

Si è trattato evidentemente di una scelta innovativa e lungimirante, se è vero che successivamente il legislatore ha previsto sia l'arbitrato irrituale facoltativo per l'impugnazione del licenziamento all'art. 7 della legge n. 604 del 1966, sia quello dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970 incaricato di decidere in merito alla legittimità dei provvedimenti disciplinari irrogati.

Sulla scia di tale nuovo percorso evolutivo, la legge n. 533 del 1973 riaprirà all'interno del codice di procedura civile alcuni margini per la devoluzione delle controversie di cui all'art. 409 c.p.c. all'arbitrato rituale, a fianco degli arbitrati di natura irrituale di fonte collettiva o legale. Se ciò è vero, non può sfuggire che la scelta legislativa è marcatamente influenzata dall'idea per la quale lo strumento arbitrale sarebbe pur sempre una ipotesi non parificabile *tout court* alla giurisdizione statale, dal momento che in esso sarebbero pur sempre ancora tangibili i limiti e gli effetti di una "giustizia privata" tra parti non poste su un piano di effettiva uguaglianza.

¹⁴⁷ Cfr. A. Pessi, *Gli arbitrati in materia di lavoro*, Jovene, Napoli, 2012, p. 109 ss.

¹⁴⁸ Cfr. R. Flammia, *Arbitrato e conciliazione in materia di lavoro*, in *Enc. Giur.*, 1998, p. 1 ss.

È sulla base a tale consapevolezza che si prevede che la deferibilità agli arbitri sia condizionata alla previsione in tal senso da parte della contrattazione collettiva, che le parti avrebbero potuto azionare o meno in piena libertà, senza alcuna preclusione del diritto ad agire davanti all'autorità giudiziaria.

Il rapporto tra giurisdizione statale e arbitrato rituale è dunque chiaramente impostato nel senso di riconoscere al primo la primazia sulla seconda, dal momento che il processo davanti al giudice statale è ritenuto quello maggiormente idoneo a garantire una tutela piena ed effettiva ai diritti azionati, mentre la soluzione arbitrale costituirebbe una sorta di via secondaria a metà strada tra una fattispecie conciliativa e una para-giurisdizionale.

Per altro verso, tale relazione di inferiorità dell'arbitrato rispetto al giudizio appare evidente anche per la previsione dell'impugnabilità del lodo davanti al Tribunale (che invece, formalmente, costituirebbe un organo di pari grado rispetto a quello arbitrale), sia nelle ipotesi di nullità previste dall'art. 829 c.p.c., sia per la violazione e falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi, con una previsione che sembrerebbe riconoscere alla fonte collettiva nuova forza e financo una sorta di riconduzione all'interno delle fonti del diritto¹⁴⁹.

Senonché il cambio di paradigma da una visione essenzialmente statalista del diritto e del processo ad una dimensione più attenta a garantire che l'autonomia collettiva e individuale possano esprimersi nella regolazione del rapporto nonché nella fase del contenzioso, fa sì che si riaprano spazi anche per le procedure arbitrali, secondo una linea evolutiva che dalle previsioni relative al potenziamento dell'arbitrato irrituale ad opera del d.lgs. n. 80 del 1998 giunge fino alla legge n. 183 del 2010, che si propone espressamente e in maniera sistematica di incentivare la devoluzione delle controversie in materia di lavoro alla giustizia c.d. privata¹⁵⁰.

¹⁴⁹ Cfr. M. Persiani, *Il contratto collettivo di diritto comune nel sistema delle fonti del diritto del lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2004, p. 1 ss.; R. Scognamiglio, *Autonomia sindacale ed efficacia del contratto collettivo di lavoro*, in *Riv. Dir. Civ.*, 1971, p. 140 ss.

¹⁵⁰ Per un approfondimento relativo agli ultimi interventi normativi in materia di arbitrato e strumenti alternativi di risoluzione delle controversie in materia di lavoro, cfr. L. Salvaneschi, *Il nuovo arbitrato in materia di lavoro*, in *Riv. dir. proc.*, 1999, p. 25 ss.; D. Borghesi, *Arbitrato per le controversie di lavoro*, in F. Carpi (diretto da), *Arbitrati speciali*, Zanichelli, Bologna, 2008, p. 3 ss.; Id., *L'arbitrato del lavoro dopo la riforma*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2006, p. 831 ss.; B. Capponi, *L'arbitrato in materia di lavoro dopo le riforme del 1998*, in G. Verde (a cura di), *Diritto dell'arbitrato*, Giappichelli, Torino, 2005, p. 573 ss.; Id., *Le fonti degli arbitrati in materia di lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 2010, 5, p. 357 ss.; E. Zucconi Galli Fonseca, *L'arbitrato nelle controversie di lavoro: bilancio e prospettive di riforma*, in *Riv. arb.*, 2008, p. 459 ss.; S. Chiarloni, *Prime*

Non sembra si possa dubitare che la finalità perseguita dal legislatore sia di favorire l'utilizzo dello strumento arbitrale per risolvere le controversie in materia di lavoro, così da ridurre il contenzioso pendente e accelerare così i tempi della giustizia¹⁵¹.

Se ciò può essere vero, ad una attenta lettura delle disposizioni sia sostanziali (si pensi all'indennità risarcitoria omnicomprensiva che forfettizza il risarcimento del danno da mancata retribuzione in caso di declaratoria di illegittimità del termine apposto al contratto di lavoro) che processuali (l'introduzione di strette decadenze per l'esercizio di diritti come quello relativo all'impugnativa del licenziamento, ovvero del contratto a tempo determinato od anche alla qualificazione del rapporto di lavoro) della l. n. 183 del 2010 appare abbastanza evidente la volontà di ridurre i livelli di tutela per il lavoratore che voglia agire in giudizio e conseguentemente evitare ovvero circoscrivere in maniera importante il rischio causa per il datore di lavoro.

Ed infatti non sfugge che l'elemento che accomuna le varie eterogenee disposizioni contenute nella l. n. 183 del 2010 è, in ultima analisi, «il tentativo di scardinamento della norma inderogabile – su cui si è costruito gran parte del diritto del lavoro – a favore dell'autonomia individuale, mediante la sottrazione di tale inderogabilità al sindacato del giudice; ovvero attraverso l'imposizione di comportamenti alle parti il cui mancato rispetto comporta l'inazionabilità della pretesa¹⁵²».

In tale contesto, l'arbitrato da un lato e la conciliazione dall'altro dovrebbero assurgere a strumenti privilegiati di risoluzione delle controversie alternativi alla via giudiziale¹⁵³.

riflessioni su riforma del pubblico impiego e processo, in *Corr. giur.*, 1998, p. 25 ss.; C. Cecchella, *Ancora sul d.lgs n. 80 del 1998: l'arbitrato nelle controversie di lavoro*, in *Giust. civ.*, 1998, p. 427 ss.; Id., *L'arbitrato irrituale previsto dai contratti collettivi: l'impugnazione e l'esecutività del lodo arbitrale*, in G. Perrone, B. Sassani (a cura di), *Processo del lavoro e rapporto alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, Cedam, Padova, 1999, p. 121 ss.; F. Luiso, *L'arbitrato irrituale nelle controversie di lavoro dopo la riforma del 1998*, in *Riv. arb.*, 1999, p. 31 ss.; C. Punzi, *Disegno sistematico dell'arbitrato*, Cedam, Padova, 2000, I, p. 66 ss.

¹⁵¹ Cfr. G. Canale, *Arbitrato e "collegato lavoro"*, op. cit., p. 2 ss.; R. Tiscini, *Nuovi (ma non troppo) modelli di titolo esecutivo per le prestazioni derivanti dal contratto di lavoro: il verbale di conciliazione stragiudiziale dopo il restyling della l. n. 183/2010 (c.d. collegato lavoro)*, in *www.judicium.it*, 2010; F. Auletta, *L'impugnazione del lodo, nel "Collegato lavoro" (L. 4 novembre 2010, n. 183)*, in *www.judicium.it*, p. 16 ss.

¹⁵² Così G. Sigillò Massara, *Tutele alternative*, op. cit., p. 40.

¹⁵³ Cfr. M. De Cristofaro, *Il nuovo regime delle alternative alla giurisdizione statale (ADR) nel contenzioso del lavoro: conciliazione facoltativa ed arbitrato liberalizzato*, in

Per altro verso, in considerazione di una disciplina piuttosto articolata e a tratti di non agevole interpretazione, si discute se la l. n. 183 del 2010 abbia inciso anche sulla fattispecie dell'arbitrato rituale, storicamente relegato in una posizione di secondo piano rispetto alla tutela propriamente giurisdizionale in quanto considerato inidoneo a garantire gli stessi livelli di giustiziabilità del processo davanti al giudice statale, nonché rispetto a quello irrituale, che essendo strettamente legato alle dinamiche dell'autonomia collettiva ha avuto comunque la possibilità, con alterne vicende, di veder allargato e potenziato il proprio margine di azione.

Ciò è tanto vero che, in una sorta di euforia per la riscoperta dell'istituto arbitrale, il legislatore all'art. 31 ridisegna l'art. 410 c.p.c. e prevede un florilegio di tipologie arbitrali in materia di lavoro, con una moltiplicazione di modelli nonché delle criticità dovute all'assenza di una opera di razionalizzazione.

D'altra parte, è caratteristica comune dei modelli arbitrali anzidetti il fatto di concludersi con un lodo-negozio, con l'efficacia di cui all'art. 1372 c.c., emanato all'esito di un percorso fortemente procedimentalizzato (e spesso strutturato secondo una logica bifasica che coniuga, come detto, conciliazione e arbitrato) - che presenta notevoli punti di contatto con il lodo irrituale di cui all'art. 808 *ter* c.p.c., ma che al tempo stesso si caratterizza per alcune peculiarità.

Né va taciuta la tesi – sicuramente suggestiva – che ritiene che il lodo irrituale di lavoro sia comunque riconducibile all'interno della categoria rituale, con conseguente applicazione della relativa disciplina¹⁵⁴. Si tratterebbe di una *reductio ad unum* che da un lato ha sicuramente il pregio di tentare, almeno a livello interpretativo, una sistematizzazione di discipline tra loro eterogenee, ma dall'altro rischia di pretermettere le peculiarità delle singole fattispecie, con un'operazione di dubbia legittimità.

Se dunque la tendenza è nel senso di ampliare l'utilizzo dello strumento arbitrale, che viene incentivato rispetto alla tradizionale devoluzione delle controversie davanti al giudice statale, non sfugge che la normativa vigente rischia di produrre l'effetto esattamente contrario, moltiplicandone le fattispecie e complicando oltre misura una disciplina che, per la natura stessa dell'arbitrato, dovrebbe essere semplice, rapida ed efficace, come quella snella ma non meno incisiva di cui all'art. 7 Stat.lav., che si caratterizza per una serie di effettive agevolazioni in favore del lavoratore.

Lav. giur., 2011, p. 57.

¹⁵⁴ Così ragiona M. Bove, *La giustizia privata*, Cedam, Padova, 2009, p. 253 ss.

Sennonché, allo stato, la relazione tra tutela dei diritti del lavoro e strumento arbitrale vive una fase nella quale da un lato possono aprirsi prospettive nuove e scenari inediti anche in punto di garanzia delle posizioni giuridiche soggettive implicate nel rapporto di lavoro, mentre dall'altro il fenomeno arbitrale non sembra lucidamente governato dalla fonte legale, che in un impeto di valorizzazione dell'istituto ne ha forse posto le basi per una nuova marginalizzazione.

D'altra parte, rimane senza dubbio cruciale il ruolo riconosciuto all'autonomia collettiva, che pur nella non sempre facile opera di coordinamento di livelli di regolazione e disposizioni, potrebbe trovare importanti spazi di intervento nella materia.

La dialettica, infine, tra arbitrato rituale e irrituale appare per certi versi poco funzionale al fine di una implementazione nell'utilizzo dell'istituto e fonte di ulteriori incertezze e criticità, sebbene non sfugga che in tal modo si riesca a garantire un più ampio margine di flessibilità e adeguamento al caso concreto nel ricorso allo strumento arbitrale, che ne potrebbe determinare un non trascurabile elemento di appetibilità.

Si tratta invero di un ambito dove si confrontano due scelte diverse, all'interno delle quali da un lato, nell'arbitrato irrituale, sono molteplici i punti di intersezione tra regole procedurali e diritto sostanziale civile, come per altro confermato dalla natura contrattuale del lodo, mentre dall'altro, nell'arbitrato rituale è forte la vicinanza al giudizio ordinario, tanto che si contrappone la giurisdizionalità di quest'ultima tipologia arbitrale alla negoziabilità tipica di quello irrituale¹⁵⁵. In tal senso, quest'ultima tipologia – fatta eccezione per il periodo corporativo – non è mai stata veramente avversata dal legislatore, da un lato in quanto espressione dell'autonomia collettiva, dall'altro perché considerata come una sorta di ipotesi minore, ai confini con una soluzione di tipo contrattuale e financo conciliativo.

D'altra parte, la fluidità del rapporto tra le due fattispecie di arbitrato è confermata dalla quella giurisprudenza ormai consolidata, che ribaltando la prospettiva seguita in passato, ritiene che in assenza di una specifica previsione pattizia inequivoca, la procedura arbitrale sarà da considerarsi come rituale, trovando una sorta di applicazione automatica la disciplina

¹⁵⁵ Indaga il vasto tema dei rapporti tra arbitrato e autonomia negoziale delle parti A. Berlinguer, *Arbitrato, arbitrati e autonomia contrattuale*, in E. Gabrielli, F. Luiso (a cura di), *I contratti di composizione delle liti*, Utet, Torino, 2005, p. 711 ss. Secondo E.F. Ricci, *La funzione giudicante degli arbitri e l'efficacia del lodo: un Grand Arret della Corte costituzionale*, in *Riv. Dir. Proc.*, 2002, p. 367 ss. «Riconoscere al lodo effetto di sentenza significa precisare che l'autonomia dei privati, lungi dall'essere confinata sul terreno negoziale, può, a certe condizioni, anche aspirare ad ottenere un risultato di tipo giurisdizionale, senza il giudice dello Stato».

legale, sebbene si discuta sulla possibilità di far valere la nullità di una clausola ambigua, per indeterminatezza dell'oggetto¹⁵⁶.

Ecco allora che con riferimento all'arbitrato rituale in materia di lavoro occorrerà districarsi tra disposizioni e logiche tra loro anche molto distanti, dal momento che se non può essere sottaciuta una essenza contrattuale nella genesi stessa, nonché, in parte, nel funzionamento, della procedura arbitrale, non potranno passare in secondo piano nemmeno le questioni tipicamente processuali e giurisdizionali che la coinvolgono, in quanto prevista come sostitutiva della cognizione del giudice statale.

Parimenti, la specialità del diritto del lavoro non potrà essere senza conseguenze sul piano della procedura e della tutela arbitrale, se è vero – come è vero – che la ragione stessa di tale disciplina poggia sulla necessaria indisponibilità di determinati diritti del lavoratore così come sulla inammissibilità della deroga ad una serie di disposizioni legali e contrattuali.

Lo spazio nel quale dunque potrà legittimamente muoversi l'arbitrato rituale consisterà in quell'ambito dell'ordinamento dove, ferme le garanzie tipiche del diritto del lavoro, può essere utile – in termini di tempi, costi ed equilibrio delle soluzioni – affidare a dei giudici privati posti in una relazione di fiducia con le parti il compito di risolvere le controversie.

Ed invero proprio tale originario nesso tra gli arbitri e le parti costituisce quell'importante *trait d'union* tra arbitrato e conciliazione, che privilegia un canale biunivoco di devoluzione in funzione decisionale e riappropriazione del potere negoziale di risolvere la lite per via pattizia, con l'ausilio degli arbitrati, nel doppio ruolo di giudici e mandatari.

Tale peculiarità dello strumento arbitrale costituisce senza dubbio un profilo di pregio al fine della composizione pattizia degli interessi contrapposti, sebbene non sia affatto secondario il ruolo del presidente del collegio, il quale, come una sorta di ago della bilancia, terrà conto delle posizioni espresse dalle parti e dagli altri membri del collegio, nella consapevolezza dell'originario squilibrio di poteri tra i contraenti nel rapporto di lavoro.

Ed infatti, dalla lettura congiunta dei principi costituzionali in materia di riconoscimento e garanzia del diritto di difesa e ad un processo giusto e dalla durata ragionevole da un lato, nonché di quelli relativi ai diritti sociali del lavoratore, non può certo sfuggire che la tutela giurisdizionale nel diritto del lavoro assume un ruolo di assoluta centralità nell'ordinamento¹⁵⁷, che

¹⁵⁶ Cfr. App. Firenze, 14 aprile 2008, in *Riv. Arb.*, 2008, p. 376 ss.

¹⁵⁷ Il sistema della tutela giurisdizionale nel diritto del lavoro è al centro della riflessione di D. Dalfino (a cura di), *La nuova giustizia del lavoro*, Cacucci, Bari, 2011.

non potrà non influenzare l'interprete nell'esegesi della disciplina relativa all'arbitrato.

2. Diritto del lavoro, processo e tutela arbitrale. Prospettive e criticità.

Per comprendere portata ed effetti della scelta del legislatore del 2010 nel senso di ampliare l'utilizzo dello strumento arbitrale in materia di lavoro, si ritiene necessario focalizzarne le linee di sviluppo, cogliendone le peculiarità e i punti di contatto con il rito speciale previsto dagli artt. 409 ss. c.p.c.

Se è noto, infatti, che quest'ultimo è figlio della storica riforma operata dalla l. n. 533 del 1973, non può nemmeno ignorarsi il particolare contesto all'interno del quale si muove detta riforma, che è quello di una legislazione lavoristica sostanziale che ha edificato il diritto del lavoro classico, sospinta dal movimento di rivendicazione di diritti, individuali e collettivi, che ha animato la vita politica e sociale del nostro Paese¹⁵⁸.

In quel momento si è assistito, a ben vedere, ad una sorta di scontro tra la fluidità e pervasività delle istanze sociali e la rigidità di schemi normativi elaborati in una fase storica affatto diversa e ispirata ad un principio formalistico che presupponeva l'apodittico concetto di parità tra datori e prestatori di lavoro nel rapporto ma anche nel processo. In particolare, quest'ultimo da una parte era attratto all'interno di un procedimento collettivo legato a doppio filo al diritto corporativo, mentre dall'altra continuava ad essere quello civile previsto in via generale ogni qual volta vi fosse stata una lite tra privati.

Senonché, il "sinolo" tra forma giuridica e sostanza sociale non ha potuto reggere, tanto che il legislatore è intervenuto a più riprese per adeguare progressivamente il dato normativo alla realtà materiale dei rapporti e degli interessi. In tale prospettiva non sfugge che il primo significativo tentativo di incidere sulla tutela processuale dei diritti dei lavoratori si era già avuto con la l. n. 604 del 1966, che da un lato aveva devoluto al pretore la competenza in materia di controversie relative all'impugnazione dei licenziamenti soggetti alla disciplina della legge citata, mentre dall'altro aveva introdotto procedure conciliative e arbitrali

¹⁵⁸ Per un'approfondita analisi della disciplina contenuta all'interno della l. n. 533 del 1973 v. A. De Maio, G. Girardi, *La nuova disciplina delle controversie di lavoro (Commento alla legge 11 agosto 1973 n. 533)*, Utet, Torino, 1974; V. Andrioli, C.M. Barone, G. Pezzano, A. Proto Pisani, *Le controversie in materia di lavoro. Legge 11 agosto 1973, n. 533 e norme connesse. Seconda edizione*, Zanichelli, Bologna, 1987.

alternative rispetto a quelle già previste dalla contrattazione collettiva, nell'ambito di un procedimento incardinato attorno al principio della gratuità¹⁵⁹.

Non sfugge nemmeno che la nuova disciplina processuale era collegata alla modifica della normativa sostanziale in materia di licenziamenti, che regolamentando per la prima volta con un regime speciale il recesso datoriale, aveva introdotto primi importanti limiti a tale potere, qualificando espressamente come nulli i licenziamenti determinati da motivi politici, religiosi o sindacali, nonché prevedendo una sanzione economica in caso di insussistenza delle causali giustificative del licenziamento, che si aggiungeva all'obbligo del preavviso previsto in via generale dal codice civile in ipotesi diverse dalla giusta causa .

Sotto un diverso profilo, poi, un altro elemento innovativo della disciplina in discorso era dato dalla previsione del termine decadenziale di sessanta giorni per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento, onere posto in capo al lavoratore che volesse poi agire in giudizio entro l'ordinario termine prescrizione, che risponde all'interesse del datore di lavoro di conoscere sin da subito se il lavoratore intende o meno procedere giudizialmente.

Le premesse logiche e giuridiche, e in ultima analisi le scelte politiche e culturali presupposte alla legge n. 604 del 1966, saranno quindi portate a maturazione con la legge n. 300 del 1970, che nel segno di una serie di – rivoluzionarie – novità, prevedrà la tutela reintegratoria – figlia della romanistica *restitutio in integrum* – per i casi di licenziamento illegittimo intimato da datori di lavoro medio-grandi, potenziando ed estendendo le procedure conciliative e arbitrali anche alle impugnazioni relative ai provvedimenti disciplinari e introducendo un giudizio *ad hoc* all'art. 28 Stat.lav. per le controversie “collettive” aventi ad oggetto la limitazione ovvero negazione della libertà e attività sindacale nonché del diritto di sciopero¹⁶⁰.

Ancora una volta, dunque, ad una disciplina sostanziale che implementa i diritti dei lavoratori fa da *pendant* una regolamentazione speciale dei rimedi giurisdizionali e para-giurisdizionali, con una particolare

¹⁵⁹ Cfr. O. Mazzotta (a cura di), *I licenziamenti. Commentario. Le norme del codice civile, della legge 15 luglio 1966, n. 604 e dello statuto dei lavoratori, coordinate con le modifiche introdotte dalle leggi 11 maggio 1990, n. 108 e 23 luglio 1991, n. 223*, Giuffrè, Milano, 1999.

¹⁶⁰ Per un'approfondita analisi della disciplina contenuta all'interno del c.d. Statuto dei diritti dei lavoratori, v. tra gli altri A. Freni, G. Giugni, *Statuto dei lavoratori, commentario alla legge 20 maggio 1970, n. 300*, Giuffrè, Milano, 1971; U. Prosperetti (diretto da), *Commentario allo Statuto dei lavoratori*, Giuffrè, Milano, 1975.

attenzione rivolta alla celerità dei procedimenti, come peraltro testimoniato dalla previsione di stringenti termini decadenziali per l'attivazione delle procedure di arbitrato e conciliazione, della fase a cognizione sommaria prevista dall'art. 28 per la repressione della condotta antisindacale, nonché del potere riconosciuto in capo al delegato sindacale licenziato congiuntamente al sindacato al quale aderisca ovvero conferisca mandato, di chiedere in ogni stato e grado del giudizio merito che il giudice pronunci un'ordinanza anticipatoria degli effetti della pronuncia di reintegrazione, qualora ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro.

Non è inutile ricordare che questo è il contesto nel quale si colloca la legge n. 533 del 1973, che oltre a modificare e integrare in maniera organica e sistematica la disciplina dettata dal codice di rito, dettando una normativa affatto speciale rispetto a quella prevista in via generale – sebbene quest'ultima si riespanda laddove non espressamente derogata ovvero compatibile con la regolamentazione del processo del lavoro – conferma una sostanziale diffidenza nei confronti dell'arbitrato, *in primis* rituale.

Sebbene si tratti di una diffidenza innanzitutto di natura culturale, fondata sul presupposto che, date le condizioni di disparità sostanziale delle parti del rapporto di lavoro, la giustizia amministrata da soggetti scelti da esse non sarebbe idonea a garantire gli stessi livelli di tutela di quella gestita dal giudice statale, non sfugge nemmeno che, a fronte della previsione di un rito speciale, celere ed efficace, si ritiene tendenzialmente poco utile prevedere strade alternative, dal momento che la “strada maestra” rimane quella giudiziale tradizionale, ma nell'ambito del nuovo processo del lavoro.

Ed infatti il filo rosso di tutta la l. n. 533 del 1973, che implementa e porta alle estreme conseguenze i principi cardine del processo chiovendiano, e cioè l'oralità, l'immediatezza e la concentrazione, è quello di garantire un processo rapido e snello, funzionale alla necessità di dare giustizia in tempi brevi in una materia di vitale importanza come è quella del rapporto di lavoro, dal quale dipende il sostentamento del lavoratore e della sua famiglia, ma anche del datore di lavoro a circoscrivere e conoscere per tempo gli effetti di una pronuncia pregiudizievole, dotata oltretutto di immediata esecutività¹⁶¹.

¹⁶¹ È vasta e approfondita l'elaborazione dottrinale relativa alla l. n. 533 del 1973; v., tra gli altri, D. Borghesi (a cura di), *Il processo del lavoro*, F. Carinci (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, VI, Utet, Torino, 2005; G. Tesoriere, *Diritto processuale del lavoro*, Cedam, Padova, 2012; G. Perone, *Il nuovo processo del lavoro. Commento alla legge 11 agosto 1973, n. 533*, Cedam, Padova, 1975; L. Riva Sanseverino, G. Mazzoni (diretto da), *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, IV, Cedam, Padova, 1975; Montesano, Mazziotti, *Le controversie di lavoro e della sicurezza sociale*, Jovene, Napoli, 1974; G.

Tale considerazione sarebbe per altro verso confermata dai punti di contatto e sovrapposizione tra processo del lavoro e giustizia arbitrale, mediante la scelta del ricorso quale atto introduttivo del giudizio, ai fini della garanzia di una maggiore celerità nell'incardinamento della causa nonché nella fissazione della prima udienza, tolta alla disponibilità della parte. Ciò fa il paio con la previsione di stringenti decadenze processuali legate agli atti di costituzione, con i quali vengono una volta per tutte fissati i fatti oggetto del giudizio, le conclusioni, le produzioni documentali e le richieste istruttorie.

È noto, infatti, che nel processo del lavoro, pur con una regolamentazione rigida, termini stretti e preclusioni decadenziali, la sostanza non vuol soccombere davanti alla forma, la realtà materiale non intende indietreggiare rispetto alle esigenze di regolazione giuridica del processo. L'interesse a far coincidere quanto più possibile la verità processuale con quella sostanziale è ancor più evidente se si considera la previsione da parte dell'art. 421 c.p.c. di una serie di poteri istruttori in capo al Giudice, che può «disporre d'ufficio in qualsiasi momento l'ammissione di ogni mezzo di prova, anche fuori dei limiti stabiliti dal codice civile...nonché la richiesta di informazioni e osservazioni, sia scritte che orali, alle associazioni sindacali indicate dalle parti... ordinare la comparizione, per interrogarle liberamente sui fatti della causa, anche di quelle persone che siano incapaci di testimoniare a norma dell'articolo 246 o a cui sia vietato a norma dell'articolo 247»¹⁶².

Si tratta di poteri che non hanno corrispondenza nel processo civile “ordinario” e che si giustificano proprio con il doppio potere riconosciuto in capo al Giudice di amministrare la giustizia in modo terzo e imparziale, ma anche di approssimarsi quanto più possibile alla realtà delle cose, di istruire la causa anche oltre le istanze delle parti, pur di garantire che sia “fatta giustizia”. Il magistrato del lavoro in questo senso sarebbe per certi versi assimilabile alla figura del pubblico ministero, perché assolve anche ad una funzione pubblicistica di puntuale accertamento della verità dei fatti, che pertanto non possono essere nella esclusiva disponibilità delle parti processuali, come avviene invece in via generale.

Fabbrini, *Diritto processuale del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1975; F. Foglia, *La disciplina del nuovo processo del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1973; F. Luiso, *Il processo del lavoro*, Utet, Torino, 1992.

¹⁶² Analizza tra gli altri l'ampia portata dei poteri officiosi del giudice nel processo del lavoro A.M. Socci, *Il giudizio di primo grado*, in P. Sandulli, A.M. Socci, *Il processo del lavoro. La disciplina processuale del lavoro privato, pubblico e previdenziale aggiornata al “Collegato lavoro 2010”*, Giuffrè, Milano, 2010, p. 307 ss.

Significativa di tale doppio ruolo del Giudice sarebbe anche l'abrogazione del numero 4) dell'art. 70 cpc che prevedeva l'intervento del pubblico ministero a pena di nullità nelle cause collettive e individuali di lavoro in grado di appello, reso a ben vedere non più necessario dal parziale assorbimento di tale funzione in capo all'organo giudicante.

Tale coesistenza di ruoli, di giudice e *lato sensu* di parte, ovvero tale equidistanza "mitigata" dai litiganti, è per altro verso un ulteriore punto di contatto tra processo del lavoro e arbitrato¹⁶³, tanto che, con la crisi – in termini di effettività e tempi – del primo, sembrano aprirsi spazi e prospettive per il secondo, trainato anche da un favorevole *milieu* culturale, sebbene il percorso non sia affatto lineare.

D'altra parte, si ritiene, si è scambiata la patologia per fisiologia, imputando ad un modello virtuoso dal punto di vista della sistematica giuridica, i limiti e le mancanze che a tratti la pratica si è incaricata di svelare.

Ed infatti, non sfugge che il rito del lavoro, nell'idea del legislatore degli anni Settanta, costituisca *la* tipologia di processo maggiormente idonea a garantire una definizione rapida ed esaustiva delle controversie, tanto che lo stesso è stato esteso a tutto il mondo del lavoro subordinato e parasubordinato, sia pubblico che privato, nonché a fattispecie contrattuali speciali, tanto da fungere da modello per il contenzioso nei settori più disparati.

A tal proposito, si ritiene che non vada dimenticato che la sapiente combinazione di una disciplina sostanziale acquisitiva di diritti e una regolamentazione del processo rapida ed efficace ha segnato il periodo "aureo" del diritto del lavoro, che pur tra aporie e criticità ha mantenuto intatto il proprio vigore per circa trent'anni, fino a quando l'ordinamento lavoristico, in un più ampio contesto di indebolimento dei diritti sociali in favore di logiche "mercantili", ha conosciuto un graduale cambio di passo tanto che, a cascata, verranno meno alcuni tratti salienti della tutela processuale, i cui livelli di protezione saranno in parte messi in discussione.

Non è un caso che la citata l. n. 183 del 2010¹⁶⁴ – che ha sostanzialmente "sdoganato" l'arbitrato nel diritto del lavoro¹⁶⁵ – viene dopo un quindicennio

¹⁶³ Cfr. F. Corsini, *L'arbitrato rituale nelle controversie individuali di lavoro*, in *Riv. Arb.*, 2003, 3, p. 613 ss.; C. Cecchella, *L'arbitrato nelle controversie di lavoro*, op. cit.; R. Flammia, *Arbitrato e conciliazione in materia di lavoro*, op. cit.

¹⁶⁴ Per un'analisi delle innovazioni processuali contenute nella l. n. 183 del 2010, si rimanda a R. Staiano, *Il nuovo processo del lavoro. Aggiornato alla legge n. 183 del 4 novembre 2010 ("Collegato lavoro")*, Cedam, Padova, 2011; P. Sandulli, A.M. Socci, *Il processo del lavoro*, op. ult. cit.

¹⁶⁵ Si esprime in termini entusiastici con riferimento alle novità introdotte dalla l. n. 183 del 2010 A. Vallebona, *Una buona svolta nel diritto del lavoro*, op. cit., p. 210 ss. Ragiona in termini più critici sul tema dell'arbitrato nel diritto del lavoro O. Dessì, *L'arbitrato del*

nel quale si consuma una prima fase di vero e proprio “attacco” al diritto del lavoro repubblicano “classico” dapprima con una flessibilizzazione “temperata”, ma non meno incisiva, attraverso la legge n. 196 del 1997¹⁶⁶, quindi con la riscrittura di una buona parte dell’ordinamento lavoristico, con il d.lgs. n. 276 del 2003¹⁶⁷.

Parallelamente a quanto avvenuto quindi con la dialettica di acquisizione progressiva dei diritti tra il 1966 e il 1973, secondo la linea pocanzi delineata, anche in questo passaggio tra vecchio e nuovo millennio, dopo la destrutturazione di parte consistente del diritto del lavoro sostanziale, si assiste poi alla rilevante modifica della disciplina processuale in materia.

lavoro, in *Lav. dir.*, 2015, 1, p. 149 ss.

¹⁶⁶ M. Biagi (a cura di), *Mercati e rapporti di lavoro. Commentario alla legge 24 giugno 1997, n. 196: norme in materia di promozione dell’occupazione*, Giuffrè, Milano, 1997; E. Ghera (a cura di), *Occupazione e flessibilità. Legge n. 196/1997 e provvedimenti attuativi*, Jovene, Napoli, 1998; M. Napoli (a cura di), *Il “pacchetto Treu” (l. 24 giugno 1997, n. 196). Commento alla legge 24 giugno 1997, n. 196*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 1998, p. 1171 ss.; F. Liso, U. Carabelli (a cura di), *Il lavoro temporaneo. Commento alla legge n. 196/1997*, Franco Angeli, Milano, 1999.

¹⁶⁷ Per un commento analitico della disciplina introdotta da d.lg. n. 276 del 2003, v. tra gli altri R. De Luca Tamajo, M. Rusciano, L. Zoppoli (a cura di), *Mercato del lavoro: riforma e vincoli di sistema. Dalla legge 14 febbraio 2003 n. 30 al decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276*, Esi, Napoli, 2004; G. Favalli, L. Carbone, *La riforma Biagi: Commento al Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, La Tribuna, Piacenza, 2003; F. Carinci (a cura di), *Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Giuffrè, Milano, 2004; P. Curzio (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo n. 276/2003*, Cacucci, Bari, 2004; G. Ghezzi (a cura di), *Il lavoro tra processo e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, Ediesse, Roma, 2004; E. Gragnoli, A. Perulli (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali: commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Cedam, Padova, 2004; A. Perulli (a cura di), *Impiego flessibile e mercato del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2004; L. Galantino (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro: commento al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (artt. 1-32)*, Giappichelli, Torino, 2004; Aa. Vv., *Come cambia il mercato del lavoro*, Ipsoa, Milano, 2004; M. Pedrazzoli (coordinato da), *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, Bologna, 2004; M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro: prime interpretazioni e proposte di lettura del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276: il diritto transitorio e i tempi della riforma*, Giuffrè, Milano, 2004; P. Olivelli, M. Tiraboschi (a cura di), *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi intermediazione pubblica e privata, regimi di autorizzazione e accreditamento, borsa del lavoro, tutele del lavoratore sul mercato (artt. 3-19 d.lgs. n. 276 del 2003, come modificato dal d.lgs. n. 251 del 2004)*, Giuffrè, Milano, 2005; G. Ferraro, *Tipologie di lavoro flessibile*, Giappichelli, Torino, 2004; A. Vallebona, *La riforma dei lavori*, Cedam, Padova, 2004; E. Ghera, *Il nuovo diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2006; M. Rusciano, C. Zoli, L. Zoppoli (a cura di), *Istituzioni e regole del lavoro flessibile*, Esi, Napoli, 2006. Per la prospettazione di un assetto normativo diverso da quello del d.lg. n. 276 del 2003, v. L. Mariucci (a cura di), *Dopo la flessibilità, cosa? Le nuove politiche del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2006.

In tal senso, non è un caso che con la l. n. 183 del 2010 sia stata circoscritta la portata del principio di gratuità e siano stati introdotti termini particolarmente stringenti per agire in giudizio, ponendo a carico del lavoratore limitazioni della tutela processuale e sostanziale¹⁶⁸.

L'obiettivo del legislatore del 2010, antesignano di una tendenza che avrà epigoni nelle successive "riforme" del diritto del lavoro, è da un lato quello di disincentivare quanto più possibile il contenzioso, aggravando il lavoratore ricorrente di oneri e costi nonché riducendo il livello delle pretese in concreto azionabili, al fine di ridurre il "rischio causa" per le aziende, e dall'altro di de-giurisdizionalizzare le controversie, sottraendole il più possibile alla cognizione del giudice e affidandole a meccanismi di risoluzione privatistici, fermo il principio per cui l'arbitrato non può essere obbligatorio¹⁶⁹.

¹⁶⁸ Per un approfondimento relativo agli stringenti termini decadenziali introdotti dalla l. n. 183 del 2010 v. R. Vianello, *Impugnazione del licenziamento e decadenza*, Cedam, Padova, 2018, p. 110 ss.; L. De Angelis, "Collegato lavoro" 2010 e diritto processuale, in M. Miscione, D. Garofalo (a cura di), *Il Collegato Lavoro 2010 – Commentario alla legge n. 183/2010*, Ipsoa, Milano, 2010, p. 113 ss. Con riferimento al quadro normativo precedente alla l. n. 183 del 2010, cfr. C.A. Nicolini, *Processo del lavoro e decadenze*, in M. Cinelli, G. Ferraro (a cura di), *Lavoro, competitività, welfare – Dal d.l. n. 112/2008 alla riforma del lavoro pubblico*, tomo II, Giappichelli, Torino, 2009, p. 581 ss.; A. Ruggiero, *La decadenza dall'impugnazione del licenziamento tra vecchie norme e nuove riforme*, in *Lav. giur.*, 2009, p. 143 ss.; M. V. Ballestrero, *La stabilità del diritto vivente. Saggi su licenziamenti e dintorni (2007-2009)*, Giappichelli, Torino, 2009

¹⁶⁹ Cfr. Corte cost., 14 luglio 1977, n. 127, in *Mass. Giur. Lav.*, 1977, p. 552 ss.; V. Andrioli, *L'arbitrato obbligatorio e la Costituzione*, in *Giur. Cost.*, 1977, p. 1143 ss.; G. Ercolani, *Considerazioni sull'incostituzionalità dell'arbitrato obbligatorio in tema di invenzioni dei dipendenti*, in *Arch. Civ.*, 1979, p. 593 ss.; R. Franceschelli, *Le invenzioni dei dipendenti e la competenza pretorile*, in *Riv. Dir. Ind.*, 1979, II, p. 545 ss.; G. Pini, *Gli arbitrati fra Scilla e Cariddi*, in *Riv. Trim. dir. Proc. Civ.*, 1979, p. 672 ss.; G.P. Rausse, in *Riv. Dir. Ind.*, 1977, II, p. 553 ss.; O.T. Scozzafava, *Il problema della legittimità costituzionale dell'arbitrato obbligatorio*, in *Giur. It.*, 1978, I, p. 1809 ss. Cfr., di medesimo segno anche Corte cost., 27 dicembre 1991, n. 488; 8 giugno 2005, n. 221, con note di A. Antonioli, *I giudici della Consulta riaffermano l'illegittimità costituzionale degli arbitrati "da legge"*, in *Riv. Giur. edilizia*, 2005, n. 4, I, p. 1045 ss.; I. Lombardini, *Illegittimità dell'arbitrato obbligatorio in materia di opere pubbliche*, in *Giur. It.*, 2006, n. 7, p. 1452 ss.; Corte cost. 9 maggio 1996, n. 152, con note di R. Alesse, in *Giur. Cost.*, 1996, n. 3, p. 1456 ss.; C.M. Barone, in *Foro it.*, 1996, n. 6, I, p. 1905 ss.; Id., in *Foro it.*, 1997, n. 2, I, p. 1132 ss.; V. Fantigrossi, *Arbitrato nei lavori pubblici: una questione definita?*, in *Corr. Giur.*, 1996, n. 7, p. 767 ss.; L. Grisostomi Travaglini, *Rilievi sulla parziale illegittimità costituzionale del sistema declinatorio della competenza arbitrale in materia di opere pubbliche*, in *Giust. Civ.*, 1996, n. 10, I, p. 2433 ss.; M. Rubino Sammartano, *Fulmini sull'arbitrato cosiddetto obbligatorio (ovvero ancora dello sfavor arbitratu)*, in *Foro padano*, 1996, n. 3, I, p. 255; Corte cost., 2 giugno 1994, n. 206, con approfondimento di S. Cassese, *L'arbitrato nel diritto amministrativo*, in *Riv. Trim. dir.*

Vuole compiersi, in altre parole, una sorta di “fuga dal processo”, che passa anche attraverso il venir meno della centralità e “primazia” del giudice ordinario quale presidio a tutela della contraente debole in favore di un articolato sistema di meccanismi facoltativi di conciliazione e arbitrato¹⁷⁰. In questo senso sono sintomatiche di un “cambio di passo” da parte della l. n. 183 del 2010 l’estensione della previsione del termine decadenziale di sessanta giorni per l’impugnazione stragiudiziale del licenziamento ad altre fattispecie quali ad esempio la contestazione del termine apposto illegittimamente al rapporto di lavoro ovvero della somministrazione illegittima, nonché l’introduzione di un successivo termine di 270 giorni (poi ridotto a 180 dalla l. n. 92 del 2012) per l’avvio della controversia avanti al giudice ovvero del procedimento di conciliazione davanti all’ufficio del lavoro.

A ben vedere la sfiducia in tutto ciò che è pubblico e che ha a che vedere con le istituzioni statali è caratteristica del periodo storico *post* 1989, imbevuto di teorizzazioni “neo-liberali”, che prediligono una (asserita) orizzontalità alla verticalità, il privato al pubblico, la “sussidiarietà” alla statualità.

In questa linea evolutiva un ruolo di ispirazione e di apripista lo ha avuto indubbiamente anche la riforma nel 2001 del Titolo V della Costituzione, che codificando all’interno della Carta costituzionale il principio della sussidiarietà, ha contribuito ad alimentare un dibattito scientifico e una prassi attuativa che hanno condotto, *sub specie* di sussidiarietà orizzontale, ad una progressiva e significativa apertura di sempre maggiori ambiti di attività ai soggetti privati¹⁷¹.

Pubb., 1996, n. 1, p. 311 ss.; Corte cost., 23 febbraio 1994, n. 49, con note di R. Damonte, *In margine all’applicabilità della procedura arbitrale nelle controversie relative all’affidamento del servizio di riscossione dell’imposta comunale*, in *Dir. Prat. Trib.*, 1996, n. 2, p. 1021 ss.; R. Iannotta, in *Foro amm.*, 1994, n. 6, p. 1355 ss.

¹⁷⁰ G. Alpa, *Le riforme dell’arbitrato e delle ADR in Italia*, in D. Mantucci (diretto da), *Trattato di diritto dell’arbitrato. Vol. I. Profili generali*, Esi, Napoli, 2019 p. 602 rileva che «L’evoluzione legislativa e giurisprudenziale dell’arbitrato rituale quale strumento processuale equiparabile alla giurisdizione statale porta ad incentivarne l’utilizzo nelle controversie di diritto del lavoro, sebbene con le cautele e le limitazioni dovute alle caratteristiche specifiche di questo tipo di controversie, in cui è indefettibile la necessità di garantire il lavoratore come parte debole del rapporto negoziale».

¹⁷¹ Cfr., sul tema della sussidiarietà orizzontale, G. Arena, *Il principio di sussidiarietà orizzontale nell’art. 118, u.c della Costituzione*, in *Studi in onore di Giorgio Berti*, Jovene, Napoli, vol. I., 2005, p. 107 ss.; A. Albanese, *Il principio di sussidiarietà orizzontale: autonomia sociale e compiti pubblici*, in *Dir. Pubbl.*, 2002, p. 51 ss.; P. De Carli, *Sussidiarietà e governo economico*, Giuffrè, Milano, parte III, 2002; P. Duret, *Sussidiarietà e autoamministrazione dei privati*, Cedam, Padova, 2004; Id., *La sussidiarietà “orizzontale”: le radici e le suggestioni di un concetto*, in *Ius*, 2000, p. 95;

Con tutta evidenza, una siffatta prospettiva non ha risparmiato l'amministrazione della giustizia, dove anche a fronte di un "servizio" giurisdizionale lacunoso sotto vari profili, la richiesta di tutela invece di tradursi nell'implementazione di una macchina amministrativa più efficiente e rapida, si è tradotta in una soluzione affatto diversa, vale a dire nella volontà di de-giurisdizionalizzare il contenzioso.

Non sfugge poi che nella genesi della l. n. 183 del 2010 sia intervenuto un rinvio alla Camere del testo di legge da parte del Presidente della Repubblica, che le ha invitate a circoscrivere l'ambito di operatività della disciplina in materia di arbitrato, tanto che successivamente il legislatore ha sì confermato la possibilità di rendere il lodo secondo equità, ma solo qualora ciò avvenga nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti dagli obblighi comunitari¹⁷².

Sotto tale profilo, diventa centrale la questione relativa al nesso tra i suddetti principi regolatori della materia, il tema ineludibile della inderogabilità e la portata effettiva dell'equità, che secondo una lettura che voglia mantenere l'intrinseca razionalità del diritto del lavoro andrebbe intesa come "temperata", cioè non in conflitto con la norma inderogabile ma idonea ad adattarne le potenzialità regolative al caso concreto, con conseguente forte circoscrizione della sua effettiva portata.

Eppure, il concetto di equità non è affatto chiaro ed anzi continua a costituire una fonte di non poche criticità sia con riferimento alla sua definizione, sia con riferimento alla perimetrazione del suo ambito applicativo, sia infine rispetto al coordinamento ovvero al contrasto di essa con le norme di diritto.

Non a caso, un'autorevolissima dottrina civilistica ha evidenziato la "natura oscura" dell'istituto, che accompagna l'umanità da millenni e si fonda essenzialmente sul concetto di ragionevolezza, che il filosofo

G. U. Rescigno, *Principio di sussidiarietà orizzontale e diritti sociali*, in *Dir. Pubbl.*, 2002, p. 5; L. Antonini, *Il principio di sussidiarietà orizzontale: da welfare state a welfare society*, in *Riv. Dir. Finanz. sc. Fin.*, 2000, p. 99; T.E. Frosini, *Profili costituzionali della sussidiarietà in senso orizzontale*, in *Riv. Giur. Mezz.*, 2000, p. 15; A. D'Atena, *La sussidiarietà: tra valori e regole*, in *Dir. Giur. Agr. Amb.*, 2004, p. 69. In particolare, secondo G. U. Rescigno, *Principio di sussidiarietà orizzontale e diritti sociali*, cit., p. 19, il principio andrebbe inteso non in senso sostanziale bensì procedurale, dal momento che indicherebbe l'*iter* per confermare o modificare una competenza e, nella sua versione "orizzontale", accorderebbe preferenza ai privati, salvo che non si dimostri che nessun privato è in grado di raggiungere i risultati ottimali o comunque migliori di quelli ottenuti od ottenibili dai pubblici poteri.

¹⁷² V. sul tema A. Corvino (a cura di), *Il "Collegato" al riesame del Parlamento. E ora?*, Bollettino speciale Adapt 7 aprile 2010, n. 12; A. Minervini (a cura di), *Il collegato alla finanziaria all'indomani del messaggio presidenziale*, op. cit.

Aristotele rese con la celebre espressione del “regolo di Lesbo”, dove veniva utilizzato un metro di piombo per misurare la lunghezza delle tavole non lisce, in quanto idoneo ad adattarsi in base alla superficie. Essa, dunque, non sarebbe altro che la “giustizia del caso concreto”, che in quanto tale è suscettibile delle interpretazioni più diverse, tanto quanto e anzi più di una norma di diritto¹⁷³.

Non sono di facile definizione nemmeno i principi generali dell’ordinamento e dei principi regolatori della materia lavoristica che dovrebbero costituire una sorta di colonne d’Ercole del diritto del lavoro, oltre i quali l’equità non dovrebbe mai avventurarsi¹⁷⁴. Al di là del compito di ricognizione e catalogazione dei suddetti principi, che appare invero un’operazione di difficile realizzazione e sembra aprire maggiori criticità di quante il legislatore non ne volesse risolvere, sembra comunque ragionevole affermare che essi costituiscono i livelli minimi essenziali delle tutele del lavoratore, che dunque l’equità non potrà mai ridurre, ma semmai adattare alle esigenze del caso concreto anche aumentandone la portata. Solo così tale concetto avrebbe la giusta collocazione all’interno dell’ordinamento senza condurre a letture che sovvertono il sistema giuridico del diritto del lavoro, garantendo il complessivo equilibrio della disciplina, come peraltro da tempo si è già cercato di fare nel diritto civile¹⁷⁵.

C’è d’altra parte chi ha rilevato che, nonostante i lunghi anni di sperimentazione giurisprudenziale, culminati anche in sentenze della Corte di Cassazione a sezioni unite della Cassazione, che avrebbero dovuto garantire uno stabile approdo esegetico, l’auspicata chiarezza non è ancora raggiunta, così che difficilmente ciò potrebbe accadere nell’ambito del diritto del lavoro, dal quale per lungo tempo l’equità è stata bandita e nel quale

¹⁷³ «Sono almeno duemila e trecento anni che si discute dell’equità (a partire, quanto meno, da quando Aristotele scrisse l’*Etica Nicomachea*); sono almeno duemila e cento anni che si giudica secondo equità (a partire, per quanto ne sappiamo, dal *praetor romano*). E tuttavia che cosa sia, propriamente il giudizio secondo equità resta ancora un mistero». Così F. Galgano, *Diritto e equità del giudizio arbitrale*, in *Contr. Impr.*, 1991, p. 462. Cfr. anche Id., *Dialogo sull’equità (tra il filosofo del diritto e il giurista positivo), Il mistero dell’equità*, in *Contr. Impr.*, 1996, p. 401 ss. In giurisprudenza, v. Cass., 4 maggio 1994, n. 4330, in *Riv. arb.*, 1994, p. 499 ss., con nota di F. Luiso, *L’impugnazione del lodo equitativo per violazione di norme inderogabili*.

¹⁷⁴ Per un tentativo ricostruttivo in tal senso, cfr. tra gli altri D. Borghesi, *L’arbitrato ai tempi del “collegato lavoro”*, op. cit., p. 28 ss.

¹⁷⁵ F. Criscuolo, *Arbitrato d’equità e norme inderogabili*, in *Riv. arb.*, 1992, p. 330 ss.; F. Luiso, *L’impugnazione del lodo equitativo per violazione di norme inderogabili*, in *Riv. arb.*, 1994, p. 503 ss.

dunque è mancata una riflessione sistematica e approfondita su quali siano i principi che regolatori della materia¹⁷⁶.

Si tratta invero di una situazione nient'affatto di semplice soluzione, a maggior ragione perché nella l. n. 183 del 2010, tra i principi regolatori fa riferimento anche a quelli di derivazione comunitaria, con ciò aprendo una ulteriore questione relativa all'individuazione degli in tal senso rilevanti nonché al contenuto di dette discipline.

Per altro verso non può prescindere da quella giurisprudenza costituzionale¹⁷⁷ che ha avuto modo di sottolineare come anche nelle decisioni secondo equità il giudice non scelga la disposizione in maniera del tutto libera, applicando una regola avulsa dal sistema, ma semmai possa mitigare le norme di diritto, in ragione delle particolarità della fattispecie medesima e comunque secondo un adeguato percorso argomentativo che consenta di comprendere la motivazione della decisione¹⁷⁸.

In considerazione del fatto che il nostro ordinamento si fonda sul principio di legalità, a sua volta strettamente legato al principio di costituzionalità, l'equità non potrà avere altra funzione che quella di individuare l'eventuale regola di giudizio non scritta che, con riferimento al caso concreto, consenta di risolvere la controversia in maniera adeguata alle caratteristiche specifiche della fattispecie concreta, nel rispetto della cornice giuridica di principi generali e regolatori della materia lavorista¹⁷⁹.

Altro tema centrale – si accennava – è quello relativo alle spese della procedura e in generale ai costi di accesso alla tutela giurisdizionale ovvero arbitrale. A tal proposito non sembra superfluo rilevare come il primo tassello della suddetta opzione di restringimento degli spazi di accesso alla giustizia sia costituito senza dubbio dalla previsione in capo a chi propone la domanda giudiziale di pagare il contributo unificato allo Stato, di valore diverso a seconda dello scaglione di valore della controversia, che determina il venir meno di uno dei caratteri tipici del processo del lavoro come delineato dalla legge n. 604 del 1966 in avanti, ad eccezione di chi abbia percepito un reddito

¹⁷⁶ Cfr. D. Borghesi, *L'arbitrato ai tempi del "collegato lavoro"*, op. cit., p. 31.

¹⁷⁷ Cfr. Corte cost., sent. 6 luglio 2004, n. 206, in *Giur. Cost.*, 4, I, p. 2537 ss.

¹⁷⁸ Cfr. A. Corvino, M. Tiraboschi, *La risoluzione arbitrale delle controversie di lavoro*, in G. Proia, M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma dei rapporti e delle controversie di lavoro. Commentario alla legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro)*, Giuffrè, Milano, 2011, p. 123 s.

¹⁷⁹ Cfr. A. Corvino, M. Tiraboschi, *La risoluzione arbitrale delle controversie di lavoro*, op. cit., p. 124.

inferiore ad una somma determinata e pari a tre volte il limite reddituale per l'accesso al gratuito patrocinio.

La scelta del legislatore è stata però quella di considerare non già il reddito personale del ricorrente, bensì quello del nucleo familiare, così ampliando le ipotesi nelle quali è dovuto il pagamento del contributo. Si tratta di una opzione invero difficilmente giustificabile, se non in una mera prospettiva di aumento del gettito in favore dell'Erario, dal momento che non si vede perché il lavoratore debba essere pregiudicato dal fatto di convivere con soggetti coi quali magari condivide soltanto un'abitazione e le cui entrate sarebbero del tutto ininfluenti nella formazione della massa reddituale della quale egli gode.

Il superamento della gratuità appare ancor più lesivo del diritto alla giustiziabilità dei diritti in materia di lavoro se si considera che per la proposizione del ricorso in Cassazione non è prevista alcuna soglia di esenzione, così di fatto circoscrivendo ancora di più la platea delle persone che possono accedere a tale grado di giudizio. Senonché sul punto è intervenuto il Consiglio di Stato, sez. quarta, 22 maggio 2019, n. 3298, che è quindi giunto a ritenere ragionevole che, nei processi per controversie di previdenza ed assistenza obbligatorie, nonché per quelle individuali di lavoro o concernenti rapporti di pubblico impiego, l'esenzione disposta a favore della parte che sia titolare di un reddito inferiore a tre volte l'importo previsto dall'art. 76 del d.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, debba restare ferma, anche per i giudizi in Cassazione, il discendente annullamento in parte qua della circolare impugnata Circolare n. 65934 dell'11 maggio 2012 del Ministero della Giustizia¹⁸⁰.

Per altro verso, non sfugge la peculiarità del procedimento arbitrale nel quale non è mai dovuto il versamento del contributo unificato, senza che ciò si traduca nella gratuità dell'accesso all'istituto, dal momento che dapprima ciascuna parte deve compensare l'arbitro da essa nominato, e successivamente nel lodo vengono liquidate le spese legali e il compenso dei membri del collegio ai sensi degli artt. 91, primo comma, e 92 c.p.c.

Sebbene si tratti di un "combinato disposto" che non agevola l'accesso alla cognizione di un giudice ovvero di un collegio arbitrale, dal momento che prima di intraprendere una causa evidentemente il lavoratore dovrà ben ponderare i costi immediati e quelli eventuali e successivi, che potrebbero

¹⁸⁰ Sul tema sia consentito il rinvio a A. Giuliani, *La "ritrovata" gratuità nel giudizio di cassazione in materia di lavoro e sicurezza sociale in caso di mancato superamento delle soglie reddituali previste per legge. Note a margine della sentenza del Consiglio di Stato, sez. quarta, 22 maggio 2019, n. 3298*, in *Prev. For.*, 2019, 3.

consistere nella integrale rifusione delle spese di lite della controparte, va salutato positivamente l'intervento della Corte costituzionale con la sentenza n. 77 del 2018, che ha dichiarato l'incostituzionalità dell'art. 92 comma 2 cpc come modificato dal d.l. n. 132 del 2014, nella parte in cui non prevede che il giudice possa compensare le spese tra le parti, parzialmente o per intero, non solo in ipotesi di soccombenza reciproca ovvero nel caso di assoluta novità della questione trattata o mutamento della giurisprudenza rispetto alle questioni dirimenti, ma anche qualora sussistano altre analoghe gravi ed eccezionali ragioni¹⁸¹.

Si tratta a ben vedere di un'importante riespansione dell'ambito di giustiziabilità, dal momento che per tale via potrebbero essere recuperate alla giustizia, statale ovvero arbitrale, tutta una serie di fattispecie altrimenti prive di tutela, proprio in forza dello sbarramento costituito dall'eventuale condanna alle spese di lite¹⁸².

Sotto altro profilo il *favor* legislativo per la soluzione arbitrale delle controversie è evidente nella previsione della possibilità per i contratti collettivi nazionali di categoria di istituire un fondo per il rimborso al lavoratore delle spese relative al compenso del presidente del collegio e del proprio arbitro di parte.

Si tratta pertanto di un contesto normativo nel quale è ancora evidente la compressione del diritto di agire giudizialmente per la tutela dei diritti sociali rispetto alla disciplina precedente all'introduzione del contributo

¹⁸¹ Su tale arresto della Corte costituzionale si vedano M. Brunialti, *Nota a Corte cost., sent. n. 77/2018*, in *Foro it.*, 2019, n. 1, I, p. 111 ss.; G. Costantino, *Sulla compensazione delle spese giudiziali e sulla discrezionalità del legislatore in materia processuale*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2018, n. 3, p. 403 ss.; R. Di Grazia, *Sulla compensazione delle spese giudiziali in caso di soccombenza totale*, in *Riv. Dir. Proc.*, 2019, n. 1, p. 261 ss.; S. Laforgia., *L'onore delle armi: note sul regime delle spese processuali alla luce della sentenza della Corte costituzionale n. 77 del 2018*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, n. 6, p. 1540 ss.; M. Matarese, *Spese processuali: la Corte costituzionale boccia l'irragionevole tassatività delle ipotesi di possibile compensazione delle spese di lite*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2019, n. 4, p. 1211 ss.; A. Nascosi, *La Consulta amplia lo spazio della compensazione delle spese di lite*, in *Nuova giur. Civ. comm.*, 2018, n. 11, p. 1632 ss.; E. Sartor, *Compensazione spese: i silenzi della Consulta e il freno sulle liti di lavoro*, in *Lav. giur.*, 2018, n. 8-9, p. 792 ss.; G. Spinelli, *La Corte costituzionale estende l'ambito oggettivo della compensazione delle spese di lite, ma i limiti restano*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 2018, n. 3, II, p. 719 ss.; F. Tedioli, *La Corte costituzionale estende il perimetro della compensazione delle spese giudiziali*, in *Studium iuris*, 2018, n. 10, p. 1147 ss.; G. Trisorio Liuzzi, *La Corte costituzionale e la compensazione delle spese*, in *Giusto proc. Civ.*, 2018, n. 2, p. 457 ss.

¹⁸² Sulla disciplina relativa alle spese dell'arbitrato si rimanda a A. Primerano, *Diritti e responsabilità degli arbitri. L'anticipazione delle spese*, in A. Bossi (a cura di), *La prassi dell'arbitrato rituale*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 198 ss.

unificato e alla riscrittura dell'art. 92 cpc, ma al contempo non può tacersi come l'ordinamento, mediante l'intervento sia della giustizia amministrativa che di quella costituzionale, sia riuscito a "correggere" il tiro di una legislazione eccessivamente sbilanciata a disincentivare la tutela giurisdizionale e arbitrale e ad assecondare l'esigenza di garantire ulteriori entrate erariali, ma sempre meno attenta alla garanzia in sede processuale dei diritti sostanziali in materia sociale e del lavoro.

3. L'arbitrato rituale in materia di lavoro nella sistematica del codice di rito.

L'origine ontologicamente contrattuale dell'arbitrato rituale affonda le proprie radici, in particolare, nell'art. 806 c.p.c., disposizione alquanto scarna, che conferma l'ampio margine di libertà delle parti nella complessiva gestione della procedura, sebbene questa trovi comunque una disciplina ben compiuta nel codice di rito.

Nello specifico, la funzione saliente del predetto articolo sta innanzitutto nella previsione dell'arbitrabilità soltanto delle controversie aventi ad oggetto diritti disponibili, con conseguente esclusione di una tutta una serie di istituti tipicamente caratterizzati da alcuni fondamentali profili di non negoziabilità, che caratterizzano vari settori dell'ordinamento civile, come ad esempio la filiazione ovvero la cessazione degli effetti civili del matrimonio, nonché proprio l'ambito del diritto del lavoro le cui genesi e struttura trovano nella indisponibilità di taluni diritti e nel corrispondente ambito dell'inderogabilità di talune disposizioni legali e pattizie il proprio carattere distintivo¹⁸³.

Senonché, il limite della indisponibilità del diritto non è affatto privo di criticità dal momento che se non si dubita che siano compromettibili le controversie di natura strettamente patrimoniale e non lo siano invece quelle su diritti indisponibili come la tutela della sicurezza sul luogo del lavoro, la "zona grigia" è oltremodo ampia, così che inevitabilmente si apriranno "a

¹⁸³ Cfr. G. Canale, *Arbitrato e "collegato lavoro"*, op. cit., p. 7, il quale cita, tra le controversie di incerta catalogazione, la lite avente ad oggetto la rivendica di una qualifica che tragga origine da una discriminazione sul posto di lavoro. Sulle prospettive dell'inderogabilità nel diritto del lavoro è cruciale la riflessione di A. Zoppoli, *Verso il tramonto dell'inderogabilità?*, in R. Romei, L. Corazza (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, il Mulino, Bologna, 2014, p. 37 ss.

cascata” ulteriori problematiche di non poco momento per il complessivo assetto della disciplina lavorista sostanziale e processuale¹⁸⁴.

Altra questione di assoluto rilievo è la tecnica adottata dalle parti per manifestare la comune volontà risultante per iscritto di devolvere in arbitri una o più liti che, come noto, può sostanziarsi ora nel “compromesso”, con il quale scelgono la via arbitrale per risolvere una controversia già insorta, ovvero nella “clausola compromissoria” inserita nel contratto nell’ipotesi in cui sorgano eventuali controversie future. Infatti, nell’ambito del diritto del lavoro vuoi l’arbitrato rituale, disciplinato dall’art. 806 e dall’art. 829 u.c. c.p.c., vuoi quello irrituale, rispetto al quale la disciplina viene affidata all’autonomia negoziale delle parti ovvero è dettata dal legislatore come nel caso dell’art. 7 l. 604 del 1966, dell’art. 5 l. n. 533/1970, nonché degli artt. 412 ter e quater c.p.c., sarà sempre necessaria una disposizione legale o contrattual-collettiva che legittimi l’accesso alla giustizia arbitrale.

Tale particolare regola di “copertura” dell’arbitrato ad un livello sovraordinato rispetto a quello del contratto individuale di lavoro costituisce invero un precetto affatto speciale, che declina sotto il profilo processuale – e quindi, indirettamente, anche sostanziale – il principio del *favor praestatoris*.

Ciò, evidentemente, anche per evitare che, in occasione della formalizzazione della costituzione del rapporto di lavoro, il datore ne “approfitti” per far inserire nella disciplina contrattuale anche previsioni in merito alla giustiziabilità dei diritti mediante arbitri, con conseguente preclusione del ricorso al giudice ordinario. È infatti noto che la clausola compromissoria sia considerata da molti come incompatibile con le cause di lavoro, sull’assunto che il lavoratore, per via dell’intrinseca debolezza economica e sociale che lo contraddistingue, non sarebbe libero nella scelta della via arbitrale, a fronte di una la situazione che, nella genesi del rapporto, gli rende impossibile opporre un rifiuto.

Ciò spiega perché sono arbitrabili in ogni caso tutte le controversie vertenti su diritti disponibili e relative ai rapporti di lavoro di cui all’art. 409 c.p.c. qualora la scelta dello strumento arbitrale sia effettuata a lite insorta, mentre invece quando si tratta di una clausola compromissoria permane il

¹⁸⁴ P. Tullini, *Indisponibilità dei diritti dei lavoratori: dalla tecnica al principio e ritorno*, in Aa. Vv., *Atti alle giornate di studio di diritto del lavoro. Modena (18-19 aprile 2008)*, Giuffrè, Milano, 2009, p. 115, si è significativamente posta il quesito se «l’indisponibilità dei diritti costituisce l’altro volto della protezione inderogabile del lavoratore subordinato o un volto diverso, e per questo distinto, provvisto di un’autonomia e coerente funzione di tutela?».

doppio limite dell'arbitrabilità "condizionata", e cioè, oltre alla previsione da parte della contrattazione collettiva¹⁸⁵, si prevede altresì che la singola clausola sia, a pena di nullità, certificata e sottoscritta dopo la stipulazione del contratto di lavoro.

A ciò si aggiunge il fatto che vi è un altro stringente limite sostanziale, dal momento che la clausola compromissoria non potrà mai avere ad oggetto la lite relativa alla risoluzione del rapporto di lavoro, con conseguente non arbitrabilità di questa fattispecie nonché nullità della clausola arbitrale, destinata a riverberarsi sul lodo¹⁸⁶.

Senonché, la scarna regolamentazione dell'arbitrato rituale da parte del codice di procedura civile rende questo una fattispecie paradossalmente – sotto alcuni profili – più libera di quanto non accada con riferimento alla procedura irrituale, nella quale invece, a fronte della regolamentazione vuoi da parte di disposizioni speciali, vuoi ad opera della contrattazione collettiva, si assiste ad un maggior grado di pervasività della normazione.

Per altro verso, la "magra" disciplina relativa all'arbitrato rituale in materia di lavoro prevede, all'art. 806, secondo comma, c.p.c., l'ammissibilità dello strumento arbitrale nelle controversie di cui all'art. 409 c.p.c. soltanto qualora esso sia stato previsto dalla legge ovvero dalla contrattazione collettiva.

Per quanto laconica, invero, si tratta di una norma alquanto significativa sia dell'approccio del legislatore all'arbitrato lavorista sia, conseguentemente, della struttura dello stesso. Ed infatti, lo si è già ampiamente ricordato, l'arbitrato rituale viene considerato nella materia del lavoro una sorta di fuor d'opera, sia per via della presenza di caratteri tipicamente indisponibili e di una disciplina in parte non derogabile, sempre in considerazione della situazione di disparità tra parti del rapporto di lavoro, sia perché il legislatore ha da sempre nutrito il retropensiero per cui, se proprio arbitrato lavorista debba essere, che sia almeno quello irrituale.

¹⁸⁵ Cfr. F. Luiso, *L'arbitrato irrituale nelle controversie di lavoro dopo la riforma del 1998*, *Riv. Arb.*, 1999, p. 31 ss; E. Zucconi Galli Fonseca, *L'arbitrato nelle controversie di lavoro: bilancio e prospettive di riforma*, in *Riv. arb.*, 2008, p. 465 ss.; M. Bove, *Arbitrato nelle controversie di lavoro*, in *Riv. arb.*, 2006, p. 224 ss.; A. Pizzoferrato, *La giustizia privata del lavoro*, Cedam, Padova, 2003. In giurisprudenza v. Cass., 6 marzo 1992, n. 2733 in *Riv. arb.*, 1992, p. 679 ss.

¹⁸⁶ Cfr. G. Canale, *Arbitrato e "collegato lavoro"*, op. cit., p. 8; M. Bove, *ADR nel c.d. collegato lavoro (Prime riflessioni sull'art. 31 della legge 4 novembre 2010 n. 183)*, in *www.judicium.it*, 2010, p. 13.

Ed infatti, mentre quest'ultimo costituisce un istituto molto contiguo alla conciliazione ovvero un dispositivo di regolazione pattizia degli eventuali aspetti di litigiosità che dovessero sorgere nell'ambito del lavoro, la procedura rituale è invece considerata come più vicina ad un vero e proprio strumento di cognizione giurisdizionale, che concorre, sostituendola, con la tutela davanti al giudice, così che, per essere all'“altezza” del compito, deve essere in grado di assicurare le medesime garanzie¹⁸⁷.

Se dunque alla fonte legale e al livello contrattuale collettivo è riconosciuto un potere di regolazione intermedia dell'arbitrato rituale, non sfuggono però le criticità nell'ipotesi in cui le parti facciano riferimento ad un contratto collettivo altrimenti non applicato al rapporto di lavoro. È vero che è un corollario dell'autonomia negoziale anche quello di applicare un contratto collettivo al cui rispetto non si sia obbligati per via della non appartenenza alle sigle stipulanti, così che nulla vieterebbe alle parti di richiamare la disciplina collettiva e farla propria.

Ciò non toglie, però, che secondo una interpretazione quanto più possibile sistematica e attenta alla *ratio* della disposizione in commento, l'accesso all'arbitrato rituale in una fattispecie di questo tipo sarà possibile soltanto a fronte del provato ed obiettivo rispetto del contratto collettivo nel tempo, non anche qualora l'applicazione di esso sia meramente episodica e funzionale a legittimare in maniera non genuina l'utilizzo dello strumento arbitrale.

Per altro verso, in conseguenza della sostanziale intercambiabilità tra arbitrato rituale e tutela giurisdizionale ordinaria, l'opzione per esso garantisce alle parti la definizione della procedura con il lodo *ex art. 824 bis c.p.c.*, avente i medesimi effetti della sentenza pronunciata dall'autorità giudiziaria¹⁸⁸.

¹⁸⁷ Rileva condivisibilmente G. Miccolis, *La riforma dell'arbitrato*, in M.G. Garofalo, R. Voza (a cura di) *La deflazione del contenzioso del lavoro. Il caso delle Pubbliche Amministrazioni*, Cacucci, Bari, 2007, p. 169, che il legislatore della riforma del 2006 non ha precisato quale sarebbe l'efficacia del lodo con il quale gli arbitri si dichiarino incompetenti. D'altra parte, non trovando applicazione l'art. 50 c.p.c. e non potendo il giudice statale essere vincolato alla pronuncia arbitrale, sarebbe «concreto il rischio che le parti, nello scegliere tra giudice statale e giudice privato, rimangano intrappolate in una sorta di diabolico ping pong».

Nella vigenza della disciplina precedente all'entrata in vigore del d.lg. 2 febbraio 2006, n. 40, la giurisprudenza di legittimità è apparsa ondivaga con riferimento agli effetti da riconoscere al lodo rituale. Mentre infatti Cass. n. 11634 del 26 maggio 2014, in *Foro it.*, 2014, I, c. 2845, con nota di E. D'Alessandro ha statuito che anche prima dell'introduzione dell'art. 824 bis c.p.c. da parte del d.lg. 2 febbraio 2006, n. 40, gli effetti tra le parti del lodo arbitrale rituale erano equiparabili a quelli della sentenza, avendo l'attività degli

Ciò evidentemente costituisce un elemento di notevole vantaggio per la parte vittoriosa, dal momento che, in caso di inadempimento, il lodo potrà essere depositato nella cancelleria del tribunale del luogo in cui è stato pronunciato e si potrà conseguentemente chiedere al giudice di dichiararne l'efficacia esecutiva, diversamente da quello irrituale, nel quale la parte che voglia ottenere un titolo esecutivo, perché la controparte è inadempiente, dovrà agire davanti all'autorità giudiziaria per ottenere un provvedimento monitorio ovvero una sentenza.

Non sfugge poi che l'art. 808 ter, primo comma, c.p.c. sarebbe indicativo della volontà del legislatore di riaffermare la centralità dell'arbitrato rituale, dal momento che si prevede che qualora le parti intendano azionare la procedura irrituale, devono farne espressa menzione nell'accordo, così che si ritiene che nei casi dubbi l'arbitrato deve qualificarsi come rituale.

A conferma del carattere "espansivo" di quest'ultima tipologia di arbitrato, si segnala che il codice prevede che – fatta comunque salva l'eventuale diversa volontà delle parti – la disciplina dettata in materia di arbitrato rituale è estesa anche a quello irrituale, con il limite delle disposizioni incompatibili, come quelle relative all'efficacia esecutiva del lodo rituale e al regime delle impugnazioni¹⁸⁹.

3.1. Segue. Questioni aperte e aporie relative all'arbitrabilità delle controversie e alle tecniche di tutela processuale.

Altro aspetto di rilievo non secondario appare il principio sancito dall'art. 808 quater c.p.c., che prevede che in caso di dubbia esegesi, la convenzione d'arbitrato vada comunque interpretata nel senso di riconoscere

arbitri natura giurisdizionale e sostitutiva della funzione del giudice ordinario, Cass. n. 27472 del 9 dicembre 2013 (a quanto consta, inedita) ha invece affermato che l'art. 824 bis c.p.c., introdotto con il suddetto d.lg. non ha effetti retroattivi e quindi gli arbitrati anteriori ad esso non acquistano l'efficacia di una sentenza del giudice ordinario. In altre parole, essi rimangono atti di autonomia privata, con la conseguenza che il giudicato non è rilevabile d'ufficio, ma necessita di una specifica eccezione di parte che, pur non richiedendo l'uso di formule sacramentali, postula una manifestazione di volontà che indichi in modo inequivoco l'intento di invocare gli effetti del giudicato.

¹⁸⁹ F. De Santis, *Arbitrato rituale e giurisdizione statale*, in D. Mantucci (diretto da), *Trattato di diritto dell'arbitrato. Vol. I. Profili generali*, Esi, Napoli, 2019, p. 198 indaga i limiti di efficacia del lodo rituale, individuando alcuni spunti per l'elaborazione di una tesi neo-contrattualista.

che la competenza arbitrale si estende a tutte le controversie derivanti dal contratto ovvero dal rapporto cui la convenzione si riferisce.

Ciò evidentemente pone non poche criticità con riferimento all'arbitrabilità di tutti o soltanto alcuni aspetti del rapporto di lavoro, sia in considerazione della presenza di una disposizione legale o contrattuale legittimante, sia sotto il profilo della disponibilità o meno del diritto coinvolto. L'effettiva portata della disposizione in discorso andrà pertanto verificata di volta in volta bilanciandone l'ambito di applicazione con la contrapposta necessità di garantire la tenuta in termini di inderogabilità della parte fondamentale del diritto del lavoro¹⁹⁰.

Anche in questa tipologia arbitrale, ovviamente, è garantita la nomina dello stesso numero di arbitri dalle due parti, delle quali esprimono mediamente gli interessi, e sono parte del contratto di arbitrato¹⁹¹, nonché la presenza del presidente, come garanzia dell'imparzialità nonché del numero dispari di membri del collegio.

Altro profilo di indubbio rilievo è quindi quello relativo alla facoltà riconosciuta alle parti di stabilire nella convenzione d'arbitrato ovvero con atto scritto separato, ma pur sempre anteriore all'inizio del giudizio arbitrale, le norme che devono essere osservate dagli nella procedura e la lingua dell'arbitrato, dal momento che anche in tale previsione riemerge la necessità di coordinare la disciplina generale in materia di arbitrato rituale con la disciplina del diritto del lavoro, che evidentemente non potrebbe tollerare l'applicazione di normative peggiorative rispetto a quelle previste dalla legge ovvero dalla contrattazione collettiva nazionale. Campeggia dunque sempre il tema dei limiti invalicabili dell'inderogabilità delle norme e il tema collegato dell'indisponibilità dei diritti, con il connesso tema del rispetto della persona del lavoratore¹⁹².

¹⁹⁰ Si tratta indubbiamente di una questione centrale, di vitale importanza perché coinvolge l'essenza stessa del diritto del lavoro. Senonché quello in parola è un ambito caratterizzato da molteplici criticità definitive ed inquadramentali, tanto che «le discrasie concernono sia il profilo contenutistico della nozione, sia il profilo lessicale. La tendenza è alla polarizzazione delle opinioni intorno a due posizioni opposte: da un lato vi è chi propone l'esigenza di salvaguardare le distinzioni terminologiche tra gli attributi "inderogabile", "imperativo" e "cogente" giudicandole essenziali perché rispettivamente corrispondenti a distinti concetti giuridici; dall'altro vi è chi sostiene che quei termini siano sinonimi, descrivano, cioè, il medesimo concetto giuridico e, quindi, possano essere indistintamente utilizzati». Così, M. Novella, *Considerazioni sul regime giuridico della norma inderogabile nel diritto del lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2003, p. 510.

¹⁹¹ Cfr. A. Primerano, *Diritti e responsabilità degli arbitri. L'anticipazione delle spese*, A. Bossi (a cura di), *La prassi dell'arbitrato rituale*, op. cit., p.197 ss.

¹⁹² Cfr. sul tema A. Albanese, *La norma inderogabile nel diritto civile e nel diritto del*

Si tratta, a ben vedere, di un tema classico della materia lavoristica, tanto che l'indagine sulla definizione dei limiti legali alla disponibilità dei diritti è stata svolta e approfondita sin dalle origini del diritto del lavoro repubblicano dai suoi più insigni maestri¹⁹³.

Sempre in tale prospettiva appare interessante anche il tema della lingua dell'arbitrato, che da un lato presuppone un consenso delle parti che ne legittimerebbe l'applicabilità, ma che in assenza di una apposita previsione di legge ovvero di contratto relativa alla procedura arbitrale rituale in materia di lavoro potrebbe far sorgere criticità con riferimento all'utilizzo di una lingua che ad esempio non fosse conosciuta ovvero lo fosse in maniera ridotta da parte del lavoratore. Sotto questo particolare profilo potrebbe rinvenirsi una chiave di lettura interessante nei principi elaborati dalla giurisprudenza della Corte EDU relativamente alla lingua usata nel processo¹⁹⁴, che dovrebbe implicare l'utilizzo di un idioma pienamente conosciuto dal lavoratore, a pena dell'ineffettivo esercizio del proprio diritto di azione e difesa.

Non a caso, per salvare la disciplina da censure costituzionali magari anche per il tramite delle norme interposte della Convenzione, si prevede che sebbene gli arbitri abbiano facoltà di regolare lo svolgimento del giudizio e determinare la lingua dell'arbitrato nel modo ritenuto più opportuno, vada data in ogni caso attuazione al principio del contraddittorio, con il conseguente riconoscimento alle parti di ragionevoli ed equivalenti possibilità di difesa. Per altro verso, come si vedrà *infra*, la garanzia del contraddittorio nello svolgimento della procedura arbitrale costituisce un

lavoro tra efficienza del mercato e tutela della persona, in *Riv. Giur. Lav.*, 2008, II, p. 165 ss.

¹⁹³ Il pensiero va, innanzitutto, a G. Giugni, *Limiti legali dell'arbitrato nelle controversie di lavoro*, in *Riv. Dir. Lav.*, 1958, I, p. 15 ss.

¹⁹⁴ In tal senso potrebbe essere utile comprendere l'effettiva portata dell'art. 6 § 3 lett. a) della Convenzione EDU che, sebbene dettata nell'ambito penalistico, potrebbe riverberare i suoi effetti anche in materia di arbitrato lavoristico, qualora il lavoratore non abbia familiarità con la lingua utilizzata nella procedura, così che potrebbe trovarsi in una situazione di svantaggio sostanziale qualora non sia messo nelle condizioni di accedere in condizioni di parità, così da garantire l'effettivo contraddittorio. Cfr. Corte Edu in *Kamasinski v. Austria*, § 79; *Hermi v. Italy*, § 68. Sebbene l'art. 6 § 3 lett. a) non garantisca il diritto alla traduzione dell'intero fascicolo processuale (cfr. *X. v. Austria*, p. 70), la tutela in parola sarebbe tanto centrale che le spese di traduzione dovrebbero essere a carico dello Stato ai sensi dell'art. 6 § 3 lett. e), che garantisce il diritto all'assistenza gratuita di un interprete (v. *Luedicke, Belkacem and Koç v. Germany*, § 45). Cfr. sul tema, come in generale sulle ricadute dell'ordinamento CEDU sulla tutela giurisdizionale dei diritti, l'approfondita monografia di L. Torsello, *Persona e lavoro nel sistema CEDU. Diritti fondamentali e tutela sociale nell'ordinamento multilivello*, Cacucci, Bari, 2019, p. 93 ss.

elemento che, se mancante, può costituire motivo di impugnazione per nullità del lodo¹⁹⁵.

Con particolare riferimento all'art. 816-ter c.p.c. in materia di istruzione probatoria, non può non notarsi una certa carenza con riferimento ai poteri istruttori riconosciuti al collegio, che non ricomprendono varie fattispecie codificate dal codice di rito in materia di lavoro, si pensi ad esempio all'accesso sul luogo di lavoro ovvero alla richiesta di informazioni alle organizzazioni sindacali. Si tratta di una lacuna di non poco conto ai fini dell'effettività della tutela dei diritti in sede di arbitrato rituale, che però potrebbe essere corretta per via interpretativa laddove la suddetta disposizione non venga interpretata secondo un criterio di tassatività, ma, ragionevolmente, come meramente esemplificativa dei vari poteri riconosciuti all'organo giudicante dal codice di rito, a maggior ragione qualora si tratti di controversia in materia di lavoro, dove è ancora più forte la necessità di accertare la realtà sostanziale dei fatti.

Ancora inesplorate risultano, poi, nell'ambito del contenzioso lavorista, le potenzialità dell'art. 816-quater c.p.c., che prevede la possibilità che, qualora più parti siano vincolate dalla stessa convenzione d'arbitrato, ciascuna possa convenirne tutte ovvero alcune nel medesimo procedimento arbitrale se la suddetta convenzione devolve a un terzo la nomina degli arbitri, se questi sono nominati con l'accordo di tutte le parti, ovvero se le altre parti, dopo che la prima ha nominato l'arbitro ovvero gli arbitri, nominano d'accordo un ugual numero di arbitri ovvero ne affidano la nomina ad un terzo¹⁹⁶.

Si prevede quindi che fuori da tali ipotesi il procedimento iniziato da una parte nei confronti di altre si scinda in tanti procedimenti quanti sono queste. Si tratta di una disposizione che potrebbe avere rilievo nell'ambito di rapporti di lavoro plurilaterali quali la somministrazione ovvero nell'appalto od ancora in ipotesi di trasferimento d'azienda. Anche in dette ipotesi sarà pertanto necessario valutare, in presenza di una convenzione di arbitrato, se si tratti di posizioni tra di loro non necessariamente legate ovvero se ci si trovi davanti ad una ipotesi di litisconsorzio necessario. In quest'ultimo caso, infatti, qualora uno dei litisconsorti sia estraneo alla convenzione ovvero il

¹⁹⁵ Il tema delle garanzie processuali all'interno del giudizio arbitrale è indagato da G. Impagnatiello, *Il giusto processo arbitrale*, in D. Mantucci (diretto da), *Trattato di diritto dell'arbitrato. Vol. I. Profili generali*, Esi, Napoli, 2019, p. 247 ss.

¹⁹⁶ Sul tema dell'arbitrato plurilaterale per una ricostruzione sistematica v. G. Ruffini, *Il giudizio arbitrale con pluralità di parti*, in Aa. Vv., *Studi in onore di Luigi Montesano*, Cedam, Padova, 1997, I, p. 665 ss.

collegio non possa formarsi secondo le modalità anzidette, l'arbitrato sarebbe improcedibile¹⁹⁷.

Eventuali regimi di solidarietà passiva fondati su rapporti di lavoro "complessi" come quelli anzidetti potrebbero venire in rilievo anche ai sensi dell'art. 816 quinquies, che prevede l'ammissibilità dell'intervento volontario ovvero la chiamata in arbitrato di un terzo solo con l'accordo di quest'ultimo e delle parti, nonché con il consenso degli arbitri. Diversamente, in caso di intervento adesivo dipendente *ex art.* 105, secondo comma, c.p.c., nonché di intervento del litisconsorte necessario, essi sono sempre ammessi, senza limitazioni¹⁹⁸.

Il primo potrebbe per ipotesi configurarsi, si ritiene, nell'intervento da parte dell'organizzazione sindacale della quale sia rappresentante in azienda un lavoratore che abbia instaurato un contenzioso con il datore di lavoro, qualora siano implicati profili relativi alla libertà ed attività sindacale che il sindacato abbia interesse a sostenere *ad adiuvandum*. Più difficilmente, si ritiene, è possibile individuare una fattispecie di litisconsorzio necessario in materia di lavoro, se non in ipotesi relative al riconoscimento del diritto di un trattamento di sicurezza sociale nelle quali è necessario che il contraddittorio sia esteso tanto al datore di lavoro quanto all'ente di previdenza, come potrebbe darsi nel caso dei permessi previsti dalla l. n. 104 del 1992.

Come è noto, l'art. 818 c.p.c. nega qualsiasi potere cautelare in capo agli arbitri, salva diversa disposizione di legge¹⁹⁹. In tal senso appare interessante notare come nell'arbitrato irrituale di cui all'art. 7 l. n. 300 del 1970, invece, sia espressamente previsto un effetto inibitorio automatico per il solo fatto che si instauri la procedura arbitrale, con una previsione di chiaro

¹⁹⁷ Cfr. sul tema M. Paccioia, *Pluralità di parti e intervento di terzi*, in A. Bossi (a cura di), *La prassi dell'arbitrato rituale*, op. cit., p. 287 ss.; L. Salvaneschi, Art. 816 quater: pluralità di parti, in S. Menchini (a cura di), *La nuova disciplina dell'arbitrato. Commentario agli artt. 806-840 c.p.c. Aggiornato alla legge 18 giugno 2009*, n. 69, Cedam, Padova, 2010, p. 235 ss.

¹⁹⁸ F. Buffa, G. De Lucia, *Il lavoratore nel trasferimento di azienda*, Halley, Matelica, 2006, p. 174 ss. ricostruiscono il complesso dibattito dottrinario e giurisprudenziale in tema di configurabilità del litisconsorzio necessario con riferimento al rapporto tra cedente e cessionario nel trasferimento d'azienda.

¹⁹⁹ Approfondisce il tema dei provvedimenti cautelari nell'arbitrato rituale M.F. Ghirga, *art. 818: provvedimenti cautelari*, in S. Menchini (a cura di), *La nuova disciplina dell'arbitrato. Commentario agli artt. 806-840 c.p.c. Aggiornato alla legge 18 giugno 2009*, n. 69, Cedam, Padova, 2010, p. 310 ss.

favor nei confronti di detta tipologia nonché, in ultima analisi, per il lavoratore.

Altra questione di interesse nel caso di arbitrato rituale in materia di lavoro riguarda la possibilità per gli arbitri di decidere senza autorità di giudicato tutte le questioni rilevanti per la decisione della controversia, anche se vertenti su materie non suscettibili di essere oggetto di convenzione di arbitrato, salvo che debbano essere decise con efficacia di giudicato per legge. Per altro verso è previsto che su domanda di parte tali questioni possano essere comunque decise con efficacia di giudicato qualora si tratti di materie che possono essere oggetto di convenzione, così che qualora tali questioni non siano comprese nella convenzione di arbitrato, la decisione con efficacia di giudicato sarà subordinata alla richiesta di tutte le parti.

Si tratta di un tema che potrebbe emergere per ipotesi nella qualificazione del rapporto di lavoro, qualora questa sia funzionale alla decisione sul merito, ad esempio, della legittimità del licenziamento irrogato in caso di rapporto contrattualmente definito come parasubordinato ma nella realtà con i caratteri tipici della subordinazione. Non sfugge poi che in tale particolare caso si impone altresì il tema dell'arbitrabilità delle controversie in materia di licenziamenti, questione che ha senza dubbio una risposta positiva nell'ambito della procedura di arbitrato irrituale di cui all'art. 7 l. n. 300 del 1970, ma che potrebbe forse non avere il medesimo sicuro approdo nel caso dell'arbitrato rituale, in considerazione del particolare regime del lodo emesso all'esito di questo, nonché degli incerti confini dell'equità, su cui si tornerà *infra*.

Altro aspetto di non poco momento dell'arbitrato rituale è poi quello relativo al termine della pronuncia del lodo che, se non è stato fissato, è stabilito dalla legge in duecentoquaranta giorni dall'accettazione della nomina da parte degli arbitri, tutti termini evidentemente posti a presidio della celerità della procedura. In particolare, all'art. 821 c.p.c. è previsto che il decorso di essi non possa essere fatto valere come causa di nullità del lodo qualora la parte, prima della deliberazione del lodo risultante dal dispositivo sottoscritto dalla maggioranza degli arbitri, non abbia notificato alle altre parti e agli arbitri che intende avvalersi della decadenza, con conseguente dichiarazione di estinzione del procedimento²⁰⁰.

²⁰⁰ Cfr. A. Bossi, *Vicende soggettive. Sospensione ed estinzione del procedimento arbitrale*, in Id. (a cura di), *La prassi dell'arbitrato rituale*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 302 ss.

Tale previsione, nella materia del lavoro, sempre più caratterizzata da stringenti termini di decadenza, costituisce invero un *vulnus* davvero importante in termini di tutela effettiva dei diritti, in quanto, qualora non sia rispettato il suddetto termine – evidentemente senza alcuna responsabilità da parte del lavoratore – e il datore di lavoro voglia “approfittarne” affinché venga chiusa la procedura.

D'altra parte, il lavoratore, considerata la devoluzione del contenzioso in arbitri e decorsi ormai i termini per l'impugnazione – per ipotesi – del licenziamento illegittimo, del contratto a termine ovvero ancora della qualificazione del rapporto di lavoro, non avrà più alcun tipo di tutela, per un fatto a lui totalmente estraneo e sul quale a ben vedere non ha alcuna possibilità di incidere, così che a quel punto l'unico rimedio sembrerebbe essere costituito dall'esperimento di un'azione risarcitoria nei confronti dei componenti del collegio, per aver prodotto un danno da perdita di *chance*²⁰¹.

All'art. 822 c.p.c. riemerge quindi la questione relativa alla decisione secondo le norme di diritto, salva comunque la possibilità per gli arbitri di decidere secondo equità qualora così le parti abbiano disposto. Si tratta di un tema cruciale per l'arbitrato rituale in materia di lavoro, dal momento che il criterio dell'equità viene tradizionalmente inteso come deroga *in peius* alle regole di diritto²⁰², sebbene non possano sfuggire le potenzialità astrattamente individuabili in suddetta disposizione, ad esempio in materia di tutela contro il licenziamento illegittimo, dal momento che potrebbe essere ritenuta equa la reintegrazione nel posto di lavoro anche in ipotesi per le quali la l. n. 92 del 2012 ovvero il d.lg. n. 23 del 2015 prevedono la mera tutela indennitaria.

In altre parole, l'equità potrebbe essere intesa come compensativa rispetto alla regola di diritto che invece non riconosce ovvero riconosce solo in parte la tutela per il lavoratore, in un dialogo virtuoso tra diritto ed equità, dove il principio di uguaglianza sostanziale costituisce la base di ogni ragionamento.

²⁰¹ Sul regime di responsabilità degli arbitri si rimanda a A. Primerano, *Diritti e responsabilità degli arbitri. L'anticipazione delle spese*, in A. Bossi (a cura di), *La prassi dell'arbitrato rituale*, op. cit., p. 204 ss.

²⁰² In tal senso il rischio è quello colto da V. Speciale, *Processo del lavoro, certezza del diritto ed effettività delle tutele*, in *WPCSDLE “Massimo D'Antona”*, 2014, n. 215, p. 16 con riferimento alla l. n. 183 del 2010, nella quale «l'idea di fondo era quella di ampliare l'utilizzazione dell'arbitrato irrituale fondato sull'equità, con il chiaro intento di *bypassare* integralmente le norme inderogabili».

Si tratta invero di una prospettiva di non poco conto, che andrebbe forse merita di essere approfondita, sia dal punto di vista dell'elaborazione scientifica che del pratico utilizzo dello strumento in discorso. Ciò perché, se è vero che il lodo prodotto all'esito della procedura di arbitrato rituale produce gli effetti della sentenza pronunciata dall'autorità giudiziaria ai sensi dell'art. 824 bis c.p.c. e ne segue il medesimo regime di esecutività, di fronte alla progressiva erosione dei livelli di tutela sostanziali previsti dalla disciplina legale e contrattuale, lo strumento dell'equità integrativa potrebbe essere valorizzato quale forma di compensazione al fine di garantire una protezione anche maggiore per il lavoratore, come si dirà *infra*.

4. Contrattazione collettiva e arbitrato rituale: un dialogo possibile?

Nell'ambito dell'arbitrato rituale di fonte collettiva riemerge con forza la *vexata quaestio* della sostenibilità a tutt'oggi di una netta distinzione tra ritualità e irritualità della procedura arbitrale, ambito nel quale permane infatti un dibattito ampio e mai sopito²⁰³, tanto che una parte consistente della dottrina, seppur sulla base di percorsi argomentativi diversi, sostiene la configurabilità di una unica categoria di arbitrato, che al di là delle locuzioni linguistiche utilizzate, si caratterizzerebbe per la sostanziale unicità di struttura e funzione²⁰⁴.

²⁰³ Cfr. M. Bove, *Art. 808 ter c.p.c.*, in S. Menchini (a cura di), *La nuova disciplina dell'arbitrato*, Cedam, Padova, 2010, p. 65 ss. 65; M. Marinelli, *Il termine per la pronuncia del lodo irrituale*, in *Corr. giur.*, 2006, p. 867 ss.; Id., *La natura dell'arbitrato irrituale. Profili comparatistica e processuali*, Giappichelli, Torino 2002; B. Sassani, *L'arbitrato a modalità irrituale*, in *Riv. arb.*, 2007, p. 25 ss.; V. Bertoldi, *Osservazioni a margine del nuovo art. 808 ter c.p.c.*, in Aa. Vv., *Studi in onore di Carmine Punzi*, Giappichelli, Torino 2008, p. 285 ss.; C. Consolo, *Le impugnazioni delle sentenze e dei lodi*, Cedam, Padova 2012, p. 409 ss.; G. Monteleone, *L'arbitrato nelle controversie di lavoro: ovvero esiste ancora l'arbitrato irrituale?*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2001, p. 43 ss.; G. Tota, *Appunti sul nuovo arbitrato irrituale*, in *Riv. arb.*, 2007, p. 555 ss.; F. Criscuolo, *Arbitrato rituale e arbitrato libero: tra funzione giurisdizionale e autonomia privata*, in *Riv. arb.*, 2003, p. 118 ss.

²⁰⁴ A. Briguglio, G. Ruffini, *L'arbitrato e le altre forme non giurisdizionali di soluzione delle liti nell'ordinamento italiano*, in *Riv. arb.*, 2003, p. 551 ss.; B. Sassani, *Arbitrato irrituale*, in *Dig. disc. priv., Sez. civ., Agg.*, I, 2007, p. 112 ss.; E. Fazzalari, *L'arbitrato*, Utet, Torino, 1997, p. 22 ss.; F. Luiso, *L'art. 824 bis c.p.c.*, in *www.judicium.it*; G. Rampazzi, *Sub. art. 808 ter*, in F. Carpi, M. Taruffo (a cura di), *Commentario breve al codice di procedura civile*, 5 ed., Cedam, Padova 2006, p. 2171 ss.; G. Verde, *Arbitrato*

Parimenti non sfugge che in tale dibattito costituirebbe uno snodo centrale la disposizione contenuta all'art. 808 ter c.p.c., che riconoscerebbe all'arbitrato irrituale struttura processuale e funzione giurisdizionale tanto da indurre un autorevole commentatore a ritenere che il legislatore, disciplinandolo compiutamente, ne abbia dichiarato l'estinzione²⁰⁵. Sarebbero per altro verso molto significativi in tale prospettazione anche i principi e criteri direttivi contenuti nella legge delega per la riforma del 2006²⁰⁶ che sarebbero stati univocamente indirizzati ad unificare l'istituto dell'arbitrato, interamente regolato dal codice di rito²⁰⁷.

Non sfugge infatti che il d.lg. 2 febbraio 2006, n. 40²⁰⁸, nel riformare la disciplina contenuta nel titolo VIII del libro IV del codice di procedura civile, ha contribuito a chiarire questioni dubbie, tracciando in maniera abbastanza nitida i confini tra arbitrato rituale e irrituale, riconducendo il primo in un ambito essenzialmente giurisdizionale, nel quale il giudice privato si sostituisce a tutti gli effetti al giudice statale, e ricostruendo invece il secondo nei termini di una definizione negoziale della lite²⁰⁹.

Quindi, per quanto riguarda specificatamente le controversie in materia di lavoro, la suddetta riforma avrebbe avuto il pregio di sciogliere ogni dubbio in ordine all'ammissibilità del compromesso con riferimento all'arbitrato rituale²¹⁰, mentre è stato lasciato irrisolto il tema – centrale da un punto di vista sistematico – dei rapporti con le discipline dell'arbitrato

irrituale, in *Riv. arb.*, 2005, p. 670 ss.; A. Carbone, *Superata la distinzione tra arbitrato rituale e irrituale?*, in *Corr. giur.*, 1994, p. 1326 ss.; L. Laudisa, *Arbitrato irrituale e libero: ragioni del distinguere*, in *Riv. arb.*, 1998, p. 211 ss.

²⁰⁵ Cfr. in tal senso G. Verde, *Lineamenti di diritto dell'arbitrato*, Giappichelli, Torino, 2015, p. 40, che sostiene che oggi ci troveremmo di fronte a due nuovi tipi di arbitrato: quello "giurisdizionalizzato" e quello "procedimentalizzato".

²⁰⁶ Con riferimento alle implicazioni di detta riforma nella materia dell'arbitrato in ambito lavoristico v. D. Borghesi, *L'arbitrato del lavoro dopo la riforma*, op. cit., p. 831 ss.

²⁰⁷ G. Canale, *Arbitrato e "collegato lavoro"*, op. cit., p. 4 ss.

²⁰⁸ Cfr., tra gli altri, E. Fazzalari (a cura di), *La riforma della disciplina dell'arbitrato*, Giuffrè, Milano, 2006.

²⁰⁹ Cfr. A. Corvino, M. Tiraboschi, *La risoluzione arbitrale delle controversie di lavoro*, in G. Proia, M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma dei rapporti e delle controversie di lavoro*, op. cit., p. 113 ss.

²¹⁰ Cfr. M. Bove, *Arbitrato nelle controversie di lavoro*, in E. Fazzalari (a cura di), *La riforma della disciplina dell'arbitrato*, op. cit., p. 216 ss.

irrituale previsti dall'art. 5 della l. n. 533 del 1973²¹¹ e dagli artt. 412-ter e 412-quater c.p.c. poi modificati dalla l. n. 183 del 2010²¹².

Così, nell'ambito delle procedure arbitrali previste dalla contrattazione collettiva non è sempre agevole distinguere tra le due figure con riferimento agli effetti del lodo, e cioè se questo è equiparabile a una sentenza ovvero a un contratto²¹³, tanto che all'interno dell'orientamento che prospetta una netta distinzione tipologica tra le due figure di arbitrato, mediante il riconoscimento di autonomia a quello irrituale, si ritiene che quest'ultimo sia regolato dalla disciplina del codice civile²¹⁴.

In un siffatto scenario il confronto dottrinale assume nuovo slancio di fronte alla disciplina dell'arbitrato irrituale in materia di lavoro, dal momento che per mezzo dell'ampia delega riconosciuta dalla l. n. 183 del 2010 alla contrattazione collettiva, quest'ultima sarebbe titolata a prevedere procedure arbitrali sia rituali che libere²¹⁵.

Non è infatti sfuggito ad attenta dottrina²¹⁶ che nella rubrica dell'art. 412 *ter* c.p.c. non è stata inserita la qualificazione del suddetto arbitrato come irrituale. Così, rinvenendo nell'art. 808 *ter*, primo comma, c.p.c. l'indice del fatto che il legislatore abbia ritenuto centrale, nella sistematica dell'arbitrato, quello rituale, dal momento che non vi è l'espressa menzione dell'irritualità

²¹¹ Cfr. sul tema dell'applicabilità a tale fattispecie della disciplina dell'arbitrato negoziale o libero Cass. 2 febbraio 2009, n. 2576, in *Guida Dir.*, 2009, 13, p. 74 ss.

²¹² Cfr. sul tema sempre attuale del rapporto critico tra arbitrato rituale e arbitrato irrituale, F. Luiso, *L'arbitrato irrituale nelle controversie di lavoro dopo la riforma del 1998*, in *Riv. Arb.*, 1999, p. 31 ss.; L. Salvaneschi, *Il nuovo arbitrato in materia di lavoro*, in *Riv. Dir. Proc.*, 1999, I, p. 25 ss.

²¹³ Cfr., in giurisprudenza, Cass, 18 febbraio 2008, n. 3933, in *Giust. civ.*, 2009, p. 1405 ss. In dottrina, v. tra gli altri F. Luiso, B. Sassani, *Le riforme del processo civile*, Giuffrè, Milano 2006, p. 262 ss.; L. Montesano, *Aspetti problematici dell'arbitrato irrituale dopo la riforma del 1983*, in *Riv. trim dir. proc. civ.*, 1991, p. 441 ss.; F. Carpi, *Il procedimento nell'arbitrato irrituale*, in *Riv. trim dir. proc. civ.*, 1991, p. 398 ss.

²¹⁴ Cfr. P. Campanile, *L'arbitrato irrituale da negozio innominato a contratto tipico: sviluppo della figura e ipotesi interpretative della nuova disciplina*, in *Contr. impr.*, 2007, p. 827 ss.

²¹⁵ Cfr. A. Corvino, M. Tiraboschi, *Altre modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva*, in G. Proia, M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma dei rapporti e delle controversie di lavoro. Commentario alla legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro)*, op. cit., p. 133 ss.

²¹⁶ V. Bertoldi, *Il regime di impugnazione dei lodi irrituali in materia di lavoro*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2010, p. 365 ss.

da parte della legge, ci si troverebbe di fronte ad un modello rituale, con conseguente applicazione della disciplina dettata dall'art. 806 ss. c.p.c.

D'altra parte, invero, non è mancato chi ha sostenuto invece che la fattispecie arbitrale in discorso andrebbe piuttosto ricondotta all'interno dell'ambito dell'irritualità²¹⁷, in ragione del rinvio operato dall'art. 2113 c.c. anche all'art. 412 *ter* c.p.c.²¹⁸. In tale prospettiva è stato notato che anche con la l. n. 183 del 2010 il legislatore avrebbe confermato la sostanziale irritualità dell'arbitrato in materia di lavoro, sebbene al lodo sia riconosciuta efficacia esecutiva, così come accaduto già con la riforma del 1998²¹⁹.

Per altro verso non sfugge che il principio ricavabile dall'art. 808 *ter* c.p.c. non è detto che abbia una efficacia espansiva e di carattere sistematico nel senso di una scelta netta da parte del legislatore per l'arbitrato rituale, dal momento che la disposizione ivi contenuta fa riferimento invero alla specifica ipotesi in cui nell'atto negoziale manchi una univoca volontà delle parti, così che la regola in discorso potrebbe avere soltanto una valenza circoscritta e dunque fungere da mero criterio interpretativo integrativo.

Senonché sembrerebbe decisivo in favore della “doppia valenza” della procedura arbitrale prevista dall'art. 412 *ter* c.p.c. l'argomento secondo il quale tale interpretazione sarebbe l'unica in linea con la permanenza, nell'art. 806 c.p.c., della previsione per cui le controversie relative ai rapporti di cui all'art. 409 c.p.c. possono essere decise da arbitri soltanto qualora ciò sia previsto dalla legge ovvero dalla contrattazione collettiva, disposizione che sarebbe altrimenti priva di senso se si ritenessero gli arbitrati in materia di lavoro come unicamente irrituali²²⁰.

Tale orientamento esegetico appare inoltre più in linea con la *ratio* stessa dell'intervento normativo attuato con la l. n. 183 del 2010, che tra le altre persegue anche la finalità di garantire maggiori e nuovi spazi all'autonomia collettiva nella previsione e gestione delle procedure alternative di risoluzione delle controversie, *in primis* dell'arbitrato. Ed infatti, se si aderisce all'opzione interpretativa secondo la quale gli arbitrati *ex art. 412 ter* possono essere indifferentemente liberi ovvero rituali, ne esce

²¹⁷ Così si esprime ad esempio G. Canale, *Arbitrato e “collegato lavoro”*, op. cit., p. 2 ss.

²¹⁸ D. Borghesi, *L'arbitrato ai tempi del Collegato Lavoro*, op. cit., p. 3 ss.; L. De Angelis, *Uno sguardo su conciliazione e arbitrato nella l. n. 183 del 2010*, in O. Mazzotta (a cura di), *Il diritto del lavoro dopo il “collegato” (Legge 4 novembre 2010, n. 183)*, JurisMaster, Terni, 2010, p. 89 ss.

²¹⁹ Cfr. G. Canale, *Arbitrato e “collegato lavoro”*, op. cit., p. 17.

²²⁰ Cfr. in tal senso G. Sigillò Massara, *Tutele alternative*, op. cit., p. 55; A. M. Socci, *L'arbitrato e la conciliazione*, op. cit., p. 177.

un ruolo di sempre maggiore importanza rivestito dalla contrattazione collettiva, la quale sarà titolata a predeterminare il regime di efficacia del lodo e, conseguentemente, quello relativo all'impugnazione e all'esecutività²²¹.

Non solo, qualora si ammettesse la possibilità per il contratto collettivo di prevedere procedure arbitrali rituali il lodo che verrebbe adottato all'esito di esse sarebbe suscettibile di impugnazione sia per violazione delle norme di legge che per quella delle disposizioni contrattual-collettive. Ciò implicherebbe quindi un doppio ordine di conseguenze: innanzitutto si assisterebbe ad una forte implementazione della portata precettiva della contrattazione collettiva, che a quel punto assumerebbe – *quam minus* – anche il ruolo di parametro di legittimità del provvedimento decisorio, con una importante valorizzazione dell'autonomia negoziale collettiva, che fa il paio, all'interno dell'ordinamento processual-civilistico, con la previsione contenuta all'art. 360 n. 3 c.p.c. secondo la quale anche la violazione dei contratti e accordi collettivi nazionali di lavoro costituisce motivo di ricorribilità in Cassazione.

Dall'altro lato, dalla prospettabilità di un arbitrato rituale nell'alveo dell'art. 412 *ter* c.p.c. potrebbe discendere la non ammissibilità di una decisione secondo equità, così delimitando la portata eccessivamente innovativa sul punto da parte della l. n. 183 del 2010²²². Non sfugge però che potrebbe sostenersi la piena legittimità di un arbitrato rituale che decida una controversia in materia di lavoro secondo equità qualora questa venga intesa come integrativa rispetto alla disciplina legale ovvero contrattuale nel senso di adeguarne i precetti al caso concreto, così da garantire al lavoratore lo stesso ovvero un migliore trattamento, ma mai peggiorativo (v. *infra*).

²²¹ Il tema del riconoscimento della qualità di titolo esecutivo al lodo irrituale è ben presente e dibattuto anche nell'ambito dell'arbitrato di matrice squisitamente civilistica. Cfr. F. Carpi, *Libertà e vincoli nella recente evoluzione dell'arbitrato*, in Aa.Vv., *Libertà e vincoli nella recente evoluzione dell'arbitrato*, Giuffrè, Milano, 2006, 19; Consolo, *Spiegazioni di diritto processuale civile, Profili generali, II*, Giappichelli, Torino 2010, p. 168 ss, secondo i quali il lodo irrituale potrebbe rientrare all'interno dei titoli esecutivi stragiudiziali ex art. 474 nn. 2 e 3, c.p.c., nel caso in cui si ammettesse che esso venga posto in essere in presenza di un notaio.

²²² Si sono pronunciati in maniera critica sul tema della possibilità di decidere gli arbitrati secondo equità, L. Zoppoli, *Certificazione dei contratti di lavoro e arbitrato: le liaisons dangereuses*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 2010, n. 102; F. Scarpelli, *Giurisdizione, tutela dei diritti, arbitrato: l'ossessione del legislatore di centrodestra*, in *Note informative*, 2010, 47.

Ovviamente, qualora la contrattazione collettiva, secondo un approccio ormai consolidato, intenda invece optare per il modello irrituale, la disciplina applicabile sarebbe quella di cui all'art. 808 *ter* c.p.c., con conseguente natura contrattuale, mentre appare controverso se il lodo abbia in tal caso efficacia esecutiva al pari di quello reso nell'ambito delle commissioni di conciliazione. Manca infatti una disposizione analoga a quella inserita nell'art. 412, comma 4, c.p.c. nonché nell'art. 412 *quater* c.p.c., che consente alle parti di impugnare il lodo entro trenta giorni davanti al tribunale che decide con sentenza in unico grado nonché di depositare il lodo nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato, con conseguente riconoscimento dell'efficacia del titolo esecutivo²²³.

Non è mancato in dottrina chi, ragionando in un'ottica complessiva sulla logica e sulle finalità della l. n. 183 del 2010²²⁴, ha ritenuto che la tendenziale "liberalizzazione" dell'arbitrato irrituale in materia di lavoro ha portato con sé una sorta di contropartita per l'arbitrato di fonte collettiva, con il suddetto mancato richiamo, dal quale discenderebbe che ad esso vada riconosciuto il regime previsto in generale dall'art. 808 *ter* c.p.c. Da un lato, quindi, non sarebbe contemplata l'esecutività del lodo ma dall'altro se ne prevede l'impugnabilità con un'ordinaria azione di cognizione, secondo le consuete norme processuali e nel rispetto dei termini di prescrizione²²⁵.

Sotto un diverso profilo appare di non poco momento anche la questione relativa alla impugnabilità *ex art.* 2113 c.c. del lodo arbitrale che implichi la rinuncia a diritti riconosciuti da disposizioni inderogabili di fonte legale o contrattual-collettiva. Con riferimento all'arbitrato rituale, considerata la natura decisoria del lodo, sembra ragionevole affermare che il suddetto rimedio non sia esperibile, mentre per quanto riguarda il lodo contrattuale la soluzione non è così scontata, come si dirà *infra*.

Se dunque appare evidente che ci si muove all'interno di un contesto normativo niente affatto lineare, nel quale la stessa distinzione tra arbitrato rituale e irrituale sembra a tratti rarefarsi di fronte ad una disciplina legale niente affatto sistematica ma piuttosto disinvolta tanto da «non resistere alla

²²³ Cfr. G. Sigillò Massara, *Tutele alternative*, op. cit., p. 55.

²²⁴ Con riferimento all'arbitrato irrituale di fonte collettiva previsto nella vigenza degli oggi abrogati artt. 412-*ter* e 412-*quater* c.p.c. v. D. Borghesi, *Arbitrato per le controversie di lavoro*, in F. Carpi (diretto da), *Arbitrati speciali*, il Mulino, Bologna, 2008, p. 18 ss.

²²⁵ Per un'approfondita analisi della disciplina dell'arbitrato irrituale derivante dal nuovo art. 808 *ter* c.p.c., v. P. Biavati, *Arbitrato irrituale*, in F. Carpi (diretto da), *Arbitrato*, il Mulino, Bologna, 2005, p. 160 ss.

tentazione di rimescolare le carte più dell'accettabile²²⁶», sarà l'interprete a dover farsi strada in una trama intricata, fatta di sovrapposizioni, lacune normative e tecnica legislativa non sempre precisa, tentando di restituire un quadro quanto più possibile coerente della disciplina in materia di arbitrato, nella consapevolezza che essa trova il proprio fondamento nella necessità di garantire tutela ai diritti sostanziali connessi al rapporto di lavoro.

Occorrerebbe, si ritiene, evitare una eccessiva tendenza a "specializzare" la procedura arbitrale, considerandola una sorta di dimensione diversa e ulteriore a quella giurisdizionale, dal momento che essa, a prescindere dalla ritualità o irritualità, è incaricata di dare soluzione alle controversie in via alternativa rispetto a quella giudiziale ordinaria, ma assicurando necessariamente (almeno) i medesimi livelli di effettività e tutela.

Si tratta di un'opera davvero complessa, in particolare nell'ambito dell'arbitrato rituale previsto dalla contrattazione collettiva, dal momento che in questa si annidano ulteriori questioni derivanti dalla portata e dagli effetti dell'autonomia collettiva, nonché dal non sempre semplice coordinamento tra disposizioni di legge e pattuizioni contrattuali, secondo una linea evolutiva che invero sembra rendere sempre meno appetibile la via arbitrale di soluzione delle controversie in quanto essa stessa non estranea a vari profili di incertezza e contraddittorietà.

5. Mezzi di impugnazione e rimedi processuali nell'arbitrato rituale in materia di lavoro.

Si è detto dell'articolata relazione intercorrente tra ritualità dell'arbitrato, spazi dell'autonomia individuale e ambiti di intervento della contrattazione collettiva.

In questo settore dell'ordinamento, dove si intrecciano logiche tipicamente giurisdizionali con quelle, affatto diverse, di matrice contrattuale, nonché i vincoli tipici dell'inderogabilità delle norme e indisponibilità di taluni diritti, non costituisce un'operazione semplice per l'interprete riuscire ad individuare senso e limiti dell'intricata trama

²²⁶ Cfr. S. La China, *L'arbitrato. Il sistema e l'esperienza. Quarta Edizione*, Giuffrè, Milano, 2011, p. 333.

normativa. Ciò evidentemente costituisce un elemento che rende lo strumento arbitrale di non agevole utilizzo e implica che nell'attività ricostruttiva ci si avvalga di spunti e indicazioni provenienti dal sistema giuridico considerato nella sua complessità, alternando lo studio della singola disposizione con un'ampia veduta "dall'alto".

Ciò evidentemente vale per ciascuno dei vari aspetti che caratterizzano l'arbitrato, ma a maggior ragione con riferimento al regime di impugnazione del lodo. Si è già detto che quest'ultimo costituisce uno degli elementi di distinzione tra fattispecie rituale e irrituale, così che l'analisi normativa di esso contribuisce a dare il senso di detta categorizzazione²²⁷.

È noto che l'impugnazione del lodo rituale può avvenire soltanto con i mezzi previsti dall'art. 827 c.p.c., e nei termini molto stringenti indicati dal codice di rito per i singoli mezzi di impugnazione, mentre invece qualora si intenda contestare un lodo irrituale ciò potrà avvenire in un processo ordinario di cognizione di primo grado entro i più generali e ben più lunghi termini di prescrizione del diritto oggetto della procedura²²⁸.

Ancora dal punto di vista generale, in un ambito contiguo ma diverso da quello delle impugnazioni, riemerge l'ontologica e irriducibile non sovrapponibilità tra procedura arbitrale rituale e giudizio ordinario con riferimento alla fattispecie della correzione del lodo che, qualora non sia effettuata direttamente dagli arbitri, ha luogo ad opera del tribunale nel cui circondario ha sede l'arbitrato, mentre se il lodo è stato depositato, la correzione è richiesta al tribunale del luogo in cui è avvenuto il deposito, ferma la possibilità che alla correzione provveda anche il giudice di fronte al quale il lodo è stato impugnato ovvero fatto valere.

Se ciò, infatti, assicura una fondamentale forma di controllo da parte dell'autorità giudiziaria, non sfugge però che complica ancora una volta il tema dei rapporti tra via giurisdizionale tradizionale e quella arbitrale, nell'ambito di una scelta del legislatore che appare non sempre coerente al proprio interno e con gli obiettivi posti dalla medesima legge di riforma.

Va peraltro salutata con favore la possibilità di verificare *ex post* la conformità del lodo alla disciplina generale, per evitare che un provvedimento dotato di esecutività e parificato alla sentenza emessa da un

²²⁷ Esamina il tema dell'impugnazione del lodo rituale F. Papi Rossi, *Le impugnazioni in generale. L'impugnazione per nullità*, in A. Bossi (a cura di), *La prassi dell'arbitrato rituale*, op. cit., p. 391 ss.

²²⁸ Cfr. E. Marinucci, *L'impugnazione del lodo arbitrale dopo la riforma. Motivi ed esito*, Giuffrè, Milano, 2009, p. 13 ss.; C. Consolo, *Le impugnazioni delle sentenze e dei lodi*, op. cit., p. 367 ss.

giudice possa contenere elementi in contrasto con l'ordinamento, innescando meccanismi di riduzione delle tutele per il lavoratore.

Sembra pertanto corretto affermare che, nell'ambito della disciplina sull'impugnabilità del lodo rituale rimane ineludibile la necessità di recuperare in termini di inderogabilità e cogenza quella disciplina sostanziale e processuale che l'arbitrato in parte potrebbe avere l'effetto di mitigare in particolare qualora venisse deciso secondo equità senza una esegesi di carattere sistematico.

Ed invero dall'analisi del diverso regime giuridico dei mezzi di impugnazione previsto tra lodo rituale e sentenza emerge ancora una volta quell'ambito di irriducibile differenza che sancisce pur sempre una innata primazia del giudizio ordinario sulle fattispecie alternative di risoluzione delle controversie.

Nello specifico, ai sensi dell'art. 827 c.p.c., è possibile impugnare il lodo esclusivamente nell'ipotesi di nullità, per revocazione ovvero per opposizione di terzo, secondo un catalogo di rimedi e causali estremamente tipizzati nonché in parte diversi da quelli previsti per le sentenze. Il fatto che tra tali tassativi mezzi di impugnazione si faccia riferimento al concetto di nullità apre la strada ad una serie di riflessioni sul ruolo dell'arbitrato rituale e la sua collocazione nell'ambito posto tra autonomia negoziale delle parti e portata inderogabile delle norme e indisponibilità dei diritti.

Sembrerebbe d'altro canto ragionevole ritenere che il riferimento alla nullità sia significativo dell'ampio margine di manovra riconosciuto alle parti e agli arbitri, che incontrano una serie di limiti tassativi soltanto laddove ci si scontri con alcune disposizioni di centrale importanza che non ammettono deroghe o violazioni. Per altro verso, in applicazione del principio generale del *neminem laedere* nonché della garanzia del contraddittorio, sarà possibile anche l'attivazione del giudizio di opposizione da parte del terzo, mentre la revocazione si inserisce all'interno di una più complessa logica, finalizzata a garantire il rispetto di un più alto grado di corrispondenza tra fatti posti alla base della controversia e "verità processuale"²²⁹.

A ben vedere il tema si pone a metà strada tra l'ambito del diritto sostanziale e quello processuale, alimentando interrogativi viepiù stringenti

²²⁹ Analizzano dettagliatamente i rimedi della revocazione e dell'impugnazione di terzo avverso il lodo rituale F. Papi Rossi, *Revocazione ed opposizione di terzo*, in A. Bossi (a cura di), *La prassi dell'arbitrato rituale*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 441 ss. e C. Consolo, *Le impugnazioni delle sentenze e dei lodi*, op. cit. Per una approfondita disamina della disciplina generale dettata dal codice di rito relativamente ai suddetti mezzi di impugnazione si rimanda a F. De Stefano, *Revocazione e opposizione di terzo*, Giuffrè, Milano, 2013.

con riferimento agli arbitrati in materia di lavoro, nei quali evidentemente l'esigenza di garantire il rispetto e l'invalicabilità di alcuni precetti si salda con la necessità di far sì che vengano riconosciuti al lavoratore almeno i medesimi livelli di tutela tipici del processo ordinario.

In questo senso anche il regime delle impugnazioni è sintomatico della funzione che va riconosciuta allo strumento dell'arbitrato rituale in materia di lavoro, ovvero quello di garantire una decisione più veloce, con minori formalità e maggiori margini di manovra anche per una soluzione concordata tra le parti, ma senza che esso possa implicare un arretramento sul fronte della tutela dei diritti del lavoro.

Significativa è poi la previsione per la quale tali mezzi di impugnazione sarebbero attivabili a prescindere dal deposito del lodo, così che questo ancora una volta si troverebbe ad avere un trattamento diverso rispetto all'analogo provvedimento emesso dal giudice.

In particolare, sembra potersi cogliere in tale disposizione una sorta di inconscio preconcetto da parte del legislatore, che pur nell'ambito di uno sforzo di sistematizzazione delle differenze tra ritualità e irritualità, sembra ricondurre il lodo arbitrale nell'ambito di una dimensione para-contrattuale, dove non è necessario il deposito dell'atto ai fini della sua esistenza, ma basterebbe che esso sia stato redatto e sottoscritto dagli arbitri²³⁰.

La "doppia dimensione" del lodo arbitrale si rinviene poi nella previsione per la quale l'impugnazione per nullità debba essere proposta davanti alla Corte d'appello nel cui distretto è la sede dell'arbitrato, dal momento che essa sembrerebbe confermare il fatto che il lodo prodotto all'esito della procedura arbitrale rituale costituisca un provvedimento di primo grado esattamente come la sentenza. Dunque, sembra potersi affermare che il legislatore si muova come seguendo le oscillazioni di un pendolo, ora enfatizzando la sovrapponibilità del lodo alla sentenza, ora marcandone le differenze, secondo un disegno a tratti chiaro a tratti più oscuro, che sconta evidentemente anche il prezzo di una pluralità di interventi legislativi non sempre coerenti e poco organici.

Di indubbio interesse è quindi la disposizione secondo la quale con riferimento all'impugnazione del lodo rituale nelle ipotesi di nullità del lodo codificate all'art. 829 c.p.c., essa è ammessa nonostante qualunque preventiva rinuncia, e dunque con una forza diversa e maggiore rispetto ad un ordinario mezzo di gravame, anche per violazione delle regole di diritto relative al merito della controversia. Si tratta di un principio che in tutta

²³⁰ Analizzano i vari profili di criticità connessi alla disciplina di deposito del lodo E. Olivetti, F. Redaelli, *Il deposito del lodo*, in A. Bossi (a cura di), *La prassi dell'arbitrato rituale*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 376 ss.

evidenza rafforza la posizione del lavoratore che intenda adire la via arbitrale, dal momento che questa non potrà essere percorsa al fine di comprimere gli spazi di impugnazione rispetto ad un giudizio ordinario, secondo una logica che potremmo definire antielusiva.

Ci si interroga quindi su quale sia la sanzione per l'atto con il quale si formalizzi eventualmente detta rinuncia, ma sembra potersi ricorrere agevolmente ad una ipotesi di inefficacia della relativa pattuizione, in assenza di una espressa previsione di invalidità del corrispondente atto dispositivo. Diversamente, potrebbe opinarsi per una riconducibilità di tale rinuncia nell'alveo degli atti impugnabili *ex art. 2113 c.c.*, sebbene l'assenza di un esplicito rinvio in tal senso sembri significativa ancora una volta di una scelta legislativa in termini diversi da quelli dell'invalidità.

Venendo quindi al merito delle ipotesi di nullità previste dall'art. 829 c.p.c., non sfugge come essa siano poste a presidio di una serie di garanzie fondamentali e irrinunciabili ai fini del corretto svolgimento della procedura arbitrale²³¹.

È così prevista la possibilità di impugnare per nullità il lodo qualora la convenzione d'arbitrato per ipotesi sia invalida, come nel caso in cui, nell'arbitrato rituale del lavoro, essa si ponga in contrasto con le disposizioni di legge e le pattuizioni contrattual-collettive, sebbene si preveda che a tal fine la parte debba eccepire nel corso dell'arbitrato che le conclusioni delle altre parti esorbitano dai limiti della convenzione arbitrale, a pena di decadenza dal potere di impugnazione.

Dunque, appare ragionevole affermare che in tal caso il lavoratore che voglia far valere l'invalidità della convenzione abbia a disposizione un doppio strumento, uno immediato e uno mediato: potrà eventualmente impugnare ai sensi dell'art. 2113 c.c. la convenzione arbitrale siffatta in quanto implicante un trattamento derogativo *in peius* rispetto alla pattuizione contrattuale e dunque una rinuncia al diritto previsto da quest'ultima, ovvero agire con lo strumento di impugnazione per nullità del lodo finendo per travolgere con un'unica azione sia la convenzione che il lodo.

A ben vedere si tratta di una ipotesi più teorica che pratica se si considera che qualora si agisca soltanto per l'accertamento dell'invalidità della convenzione nelle more di tale giudizio il lodo finirebbe per passare in giudicato, con conseguente consolidamento del provvedimento e

²³¹ Analizzano il regime dell'impugnazione per nullità del lodo rituale: F. Papi Rossi, *Le impugnazioni in generale. L'impugnazione per nullità*, in A. Bossi (a cura di), *La prassi dell'arbitrato rituale*, op. cit., p. 391 ss.; S. Boccagna, *Art. 828: impugnazione per nullità*, in S. Menchini (a cura di), *La nuova disciplina dell'arbitrato. Commentario agli artt. 806-840 c.p.c. Aggiornato alla legge 18 giugno 2009, n. 69*, Cedam, Padova, 2010, p. 454 ss.

assorbimento della relativa questione. In tale scenario potrebbe forse prospettarsi l'azionabilità della revocazione ex art. 395, n. 1, c.p.c., qualora si riesca a dimostrare che il lodo è effetto del dolo della controparte in danno dell'altra, come qualora si sia fatto credere che la convenzione di arbitrato replicasse il contenuto della disciplina di fonte collettiva.

Se le ipotesi di nullità dettate ai nn. 2) e 3) riguardano quindi il rispetto della disciplina sulla costituzione del collegio arbitrale e sulla nomina dei suoi componenti, appare di notevole interesse la fattispecie prevista dal n. 4), che prevede la possibilità di esperire l'impugnazione per nullità qualora il lodo abbia pronunciato oltre i limiti della convenzione d'arbitrato, ovvero abbia deciso il merito della controversia in ogni altro caso esso non poteva essere deciso²³².

Tali due fattispecie assumono contorni di interesse con riferimento alle controversie di lavoro, dal momento che sembra di potervi scorgere ipotesi prossime all'invalidità per violazione di disposizioni inderogabili. In tal senso, i limiti della convenzione andrebbero probabilmente considerati non solo come quelli oggettivi attinenti al contenuto di essa, bensì anche quelli esterni costituiti dalle norme di diritto che precludono ad esempio la via arbitrale. Si tratta di una prospettazione che parrebbe confermata per altro verso anche dalla seconda parte della disposizione in discorso, che amplia l'ipotesi di impugnazione per nullità anche al caso in cui si decida la controversia nelle ipotesi in cui ciò non fosse possibile, fattispecie che viene espressa con una formula tanto generica da potervi includere anche l'impossibilità intesa come divieto posto dalla disciplina legale o contrattuale.

Altra ipotesi di nullità degna di nota, oltre a quella prevista nel caso in cui difettino i requisiti essenziali del lodo, è quindi quella che si configura nel caso in cui questo venga pronunciato dopo la scadenza del termine stabilito, purché la parte che intenda fa valere detta decadenza lo notifichi alle altre parti, prima della deliberazione del lodo risultante dal dispositivo sottoscritto dalla maggioranza degli arbitri.

Si tratta invero di una disposizione ad elevata criticità per l'arbitrato rituale in materia di lavoro, dal momento che, proprio in considerazione della già esposta tendenza della recente legislazione a prevedere termini decadenziali alquanto ristretti per la proposizione dell'azione giudiziaria, non sarebbe da escludere che un lavoratore che abbia agito con lo strumento

²³² Cfr. S. Boccagna, *Art. 829: casi di nullità*, in S. Menchini (a cura di), *La nuova disciplina dell'arbitrato. Commentario agli artt. 806-840 c.p.c. Aggiornato alla legge 18 giugno 2009, n. 69*, Cedam, Padova, 2010, p. 457 ss.; F. Papi Rossi, *Le impugnazioni in generale. L'impugnazione per nullità*, in A. Bossi (a cura di), *La prassi dell'arbitrato rituale*, op. cit., p. 391 ss.

arbitrale per la tutela di un diritto soggetto sotto il profilo dell'azionabilità, a un termine ridotto, possa trovarsi – come si anticipava *supra* – a veder dichiarata l'estinzione del procedimento arbitrale ovvero la nullità del lodo reso oltre i termini previsti, senza poter più agire in altra sede.

Con ciò si vuol dire che, se è vero che il procedimento arbitrale costituisce uno strumento idoneo ad assicurare un alto grado di celerità nella definizione della controversia, non è detto che questo costituisca aprioristicamente un valore e un vantaggio per il lavoratore, che per fatto a lui non imputabile potrebbe trovarsi senza alcuna tutela perché gli arbitri non hanno concluso la procedura secondo quanto stabilito.

Proseguendo nella disamina della catalogazione delle ipotesi di nullità, oltre ad altre fattispecie generali di invalidità come nel caso della mancata osservanza delle forme prescritte dalle parti a pena di nullità, di contrasto di giudicati, violazione del principio del contraddittorio, conclusione del lodo senza decisione nel merito, ovvero contraddittorietà tra le disposizioni interne ad esso, appare interessante l'ipotesi di nullità prevista al n. 12), nella quale si fa riferimento all'omessa pronuncia su alcuna delle domande ed eccezioni proposte dalle parti conformemente alla convenzione di arbitrato.

In particolare, si tratta di una fattispecie che, riferita ad una controversia in materia di lavoro, è suscettibile di porre non poche criticità sotto il profilo del rapporto tra tale previsione di nullità collegata all'omessa pronuncia e l'ambito di arbitrabilità oggettiva. In altri termini, potrebbe porsi l'ipotesi in cui le parti abbiano proposto, tra le varie domande ed eccezioni, anche una o più domande od eccezioni che ineriscono ad una materia non arbitrabile in quanto indisponibile (si pensi ad una domanda relativa al rispetto di norme in materia di sicurezza sul lavoro agita in sede arbitrale).

È di tutta evidenza come in tal caso l'ordinamento ponga due precetti tra loro in antitesi: da un lato, le parti non possono devolvere agli arbitri tale domanda ai sensi dell'art. 806 c.p.c., trattandosi di materia priva del carattere della disponibilità; dall'altro, gli arbitri sono comunque tenuti ad emettere un lodo valido, dunque non viziato da una nullità come quella prevista dall'art. 829, n. 12), c.p.c., che gli impone di pronunciarsi su tutte le domande ed eccezioni.

Ci si interroga quindi, in un caso del genere, quale sarebbe la condotta che dovrebbe tenere l'organo arbitrale secondo l'ordinamento, se quella di non pronunciarsi, in quanto si tratta di materia non arbitrabile, ma violando in tal modo il precetto di cui all'art. 829, n. 12), c.p.c., ovvero rispettare il contenuto di questo, emanando un lodo valido sotto tale profilo, ma incorrendo nella violazione dell'art. 806 c.p.c.

Si tratta invero di una questione di non poco momento, che si ritiene debba essere risolta con un approccio interpretativo attento innanzitutto al sistema e alla *ratio* della disciplina in tema di arbitrato rituale. Se infatti si parte dal presupposto per il quale la tutela arbitrale è ammessa in tanto in quanto essa non riguardi fattispecie di diritti indisponibili dalle parti, è chiaro che gli arbitri non potranno che astenersi dalla pronuncia su domande ed eccezioni che riguardino siffatte tipologie di controversia per definizione non arbitrabili.

Per altro verso, però, non può nemmeno sfuggire che l'organo arbitrale dovrà comunque esaminare tali domande ed eccezioni, rilevandone preliminarmente l'estraneità all'ambito della tutela arbitrale, senza pertanto pronunciarsi nel merito delle stesse.

In altre parole, la soluzione più ragionevole di fronte all'aporia in discorso appare quella per cui vi sia comunque una statuizione su una domanda od eccezione siffatta, che palesi il percorso argomentativo seguito per escludere radicalmente la competenza arbitrale nel merito.

La soluzione pocanzi prospettata appare oltretutto confermata dalla fattispecie di nullità enucleata al n. 4) dell'art. 829 c.p.c., che prevede quale ipotesi di impugnabilità del lodo anche quella in cui esso abbia deciso il merito della controversia in ogni altro caso in cui il merito non poteva essere deciso. Ed infatti, con una pronuncia meramente preliminare, l'organo arbitrale riuscirebbe al contempo a tenere inviolato il principio espresso dall'art. 806 c.p.c., senza incorrere in violazioni suscettibili di viziare con la nullità il lodo.

Senonché tale soluzione sembra addirittura espressamente suggerita dall'art. 829, quarto comma, n. 2), c.p.c., che prevede piena ammissibilità all'impugnazione per violazione delle regole di diritto nel caso in cui questa concerna la soluzione di una questione pregiudiziale relativa ad una materia che non può essere oggetto di convenzione di arbitrato, come nel caso della domanda od eccezione di cui all'esempio sopra riportato.

Non sfugge che in questo modo l'organismo arbitrale eserciterà un potere di non poco momento, discernendo ciò che è materia disponibile dalle parti e ciò che non lo è, con una pronuncia che, qualora una delle parti ritenga si tratti di materia arbitrabile, sarà comunque suscettibile di successivo controllo da parte della Corte d'appello, che ai sensi dell'art. 829, n. 10), c.p.c. sarà chiamata a pronunciarsi sulla nullità del lodo che non ha deciso (anche se solo in parte) il merito della controversia, nonostante questo dovesse essere deciso dagli arbitri.

Il regime di nullità del lodo rituale rimane comunque *sui generis*, dal momento che diversamente dalla nullità come viene generalmente intesa,

rispetto alla quale sussiste una sorta di legittimazione incondizionata a farla valere, l'art. 829 c.p.c. prevede invece che essa sia preclusa nel caso in cui a proporre impugnazione sia proprio la parte che ha determinato il motivo di nullità, ovvero vi ha rinunciato ovvero ancora che non abbia eccepito nella prima istanza o difesa successiva la violazione dalla quale discende il vizio.

La peculiarità del procedimento in discorso appare poi evidente anche con riferimento alla previsione, contenuta sempre all'art. 829 c.p.c., per la quale l'impugnazione per violazione di regole di diritto relative al merito della controversia è ammessa se ciò è espressamente previsto dalle parti ovvero dalla legge. In questo passaggio è possibile cogliere la volontà di "liberare" l'arbitrato rituale dalla necessità di porsi in un rapporto di stretta conformità rispetto alla disciplina legale ovvero contrattuale. In altri termini, il "rovescio della medaglia" della disposizione in discorso è essenzialmente costituito da un'ampia delega alle parti e all'organo arbitrale di decidere della controversia e disporre dei diritti in essa implicati, con il solo limite dell'espressa previsione, legale ovvero contrattuale, della censurabilità della violazione.

Senonché, con riferimento all'arbitrato rituale in materia di lavoro, appare superfluo interrogarsi su quale sia la fonte contrattuale titolata a prevedere l'ammissibilità della suddetta impugnazione per violazione delle regole di diritto. Ed infatti è lo stesso art. 829 c.p.c. a prevedere espressamente che l'impugnazione per violazione delle regole di diritto relative al merito della controversia è sempre ammessa nelle controversie previste dall'art. 409 c.p.c.

Si tratta di una limitazione di non poco momento alla capacità espansiva dell'arbitrato rituale, che trova un confine assolutamente univoco, di tal che viene affidata alle regole di diritto una funzione di parametro necessario e mai eventuale dell'impugnazione per nullità del lodo, garantendo a questo una precisa collocabilità all'interno dell'ordinamento, senza che possano legittimarsi deroghe od eccezioni. Tale garanzia esterna rispetto alla "legittimità" del lodo rituale in materia di lavoro fa il paio con la necessità della preventiva previsione dell'ammissibilità di detto strumento da parte del contratto collettivo ovvero della legge, che a loro volta, qualora violati dal lodo, potrebbero costituire il fondamento normativo dell'impugnazione per motivi di nullità.

Per altro verso il legislatore, all'interno del medesimo articolo, fa riferimento alle "parti", secondo una formulazione tecnicamente precisa, che si attaglia – si ritiene – alle sole parti individuali del rapporto civilistico, non essendo idonea a individuare le organizzazioni sindacali firmatarie dei

contratti dai quali deriva l'ammissibilità dell'arbitrato e della esperibilità dell'impugnazione per violazione delle regole di diritto.

Costituisce poi una sorta di norma di chiusura la previsione secondo la quale è in ogni caso ammessa l'impugnazione delle decisioni qualora siano contrarie all'ordine pubblico, ponendo sotto tale profilo un ulteriore limite invalicabile a garanzia di una tutela non discordante con il resto dell'ordinamento²³³. Nell'ambito dell'arbitrato rituale del lavoro tale disposizione è da considerarsi ultronea, essendo assorbita all'interno della violazione delle regole di diritto, dal momento che l'ordine pubblico non sarebbe altro che quella parte delle suddette regole che è dotata di imperatività e coercitività nel massimo grado²³⁴.

La relazione di imprescindibile equilibrio tra legge e contratto, inderogabilità e autonomia negoziale, indisponibilità e compromettibilità in arbitri nel lodo rituale del lavoro, è infine confermata dall'ultimo comma dell'art. 829 c.p.c., che nell'ambito delle controversie previste dall'art. 409 c.p.c. riconosce la possibilità di impugnare l'atto conclusivo della procedura anche per violazione dei contratti e accordi collettivi.

Se è vero che, come già esposto *supra*, tale disposizione induce l'interprete ad interrogarsi sulla riconducibilità della contrattazione collettiva all'interno delle fonti del diritto²³⁵, non sembra si possa dubitare che con essa viene sancito ancora una volta un cruciale limite esterno, che fa *pendant* con quello di fonte legale e che finisce invero di schermare – a pena della declaratoria di nullità del lodo – l'arbitrato rituale del lavoro da tentazioni di fuga dall'ordinamento e di costruzione di “zone franche”, nelle quali praticare un diritto “alternativo” da quello ordinamentale.

Si è anticipato che, tra i mezzi di impugnazione del lodo rituale, oltre alle ipotesi tipizzate di nullità, sono applicabili anche la revocazione e l'opposizione di terzo.

Con riferimento alla prima, è espressamente previsto che il lodo, nonostante qualsiasi rinuncia, sia assoggettabile alla revocazione nei casi indicati nei numeri 1), 2), 3) e 6) dell'art. 395 c.p.c., nei termini e con le forme stabiliti in via generale nel Libro secondo del codice di rito, fermo restando che se tali ipotesi si verificano nelle more del processo di

²³³ Sull'ampio tema del rapporto tra arbitrato e imperatività delle norme si rimanda a T. Rossi, *Arbitrabilità e controllo di conformità all'ordine pubblico*, Esi, Napoli, 2017.

²³⁴ Per una magistrale ricostruzione scientifica del tema dell'imperatività delle norme e della nozione di ordine pubblico, v. S. Pugliatti, *Scritti giuridici. II 1937-1947*, Giuffrè, Milano, 2010, p. 755 ss.

²³⁵ Rimane imprescindibile sul tema delle fonti dell'ordinamento lavoristico la riflessione di M. Dell'Olio, *Il diritto del lavoro italiano e le sue fonti*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2002, p. 515 ss.

impugnazione per nullità, il suddetto termine per la proposizione della domanda di revocazione viene sospeso fino alla comunicazione della sentenza che pronuncia sulla nullità.

Se non può tacersi in via generale come è stato molto importante il contributo della giurisprudenza costituzionale nella progressiva espansione di tale rimedio ad ipotesi non previste nell'originaria formulazione dell'art. 395 c.p.c.²³⁶, nell'ambito dell'arbitrato in materia di lavoro tale mezzo di impugnazione può costituire un importante strumento per arginare comportamenti dolosamente posti in essere in danno dell'altra parte, anche sotto il profilo probatorio, nonché dall'arbitro, purché in tal caso il dolo venga accertato con sentenza passata in giudicato.

La previsione di un limite esterno di sindacabilità del lodo nelle ipotesi indicate costituisce ancora una volta uno strumento di coordinamento tra disciplina speciale dell'arbitrato e regolamentazione generale, idoneo a garantire livelli di tutela equiparabili a quelli del giudizio ordinario.

Con riferimento infine all'ammissibilità dell'opposizione di terzo ex art. 404 c.p.c. avverso il lodo rituale, oltre alla conferma anche in questo caso della competenza della Corte d'appello nel cui distretto è la sede dell'arbitrato e l'applicazione di termini e forme stabiliti nel Libro secondo del codice di rito, si prevede che la Corte possa riunire le impugnazioni per nullità, revocazione ed opposizione di terzo nel medesimo processo, qualora lo stato della causa preventivamente proposta consenta l'esauriente trattazione e decisione delle altre cause.

Se anche con riferimento all'opposizione di terzo vale quanto esposto relativamente alla funzione espansiva ad opera della giurisprudenza costituzionale²³⁷, tale mezzo di impugnazione sembra poter avere

²³⁶ Così, ad esempio, Corte Cost., sentenza 22 - 30 gennaio 1986, n. 17, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 395 prima parte e n. 4 c.p.c. nella parte in cui non prevede la revocazione di sentenze dalla Corte di Cassazione rese su ricorsi basati sul n. 4 dell'art. 360 c.p.c. e affette dall'errore di cui al n. 4 dell'art. 395 dello stesso codice, mentre la successiva Corte Cost., sentenza 12 - 20 dicembre 1989, n. 558 l'ha dichiarata nella parte in cui non si prevede la revocazione per errore di fatto avverso i provvedimenti di convalida di sfratto o licenza per finita locazione emessi in assenza o per mancata opposizione dell'intimato, nonché laddove non prevede la revocazione per errore di fatto per i provvedimenti di convalida di sfratto per morosità resi sui medesimi presupposti. Successivamente, Corte Cost., sentenza 17 - 31 gennaio 1991, n. 36 ha dichiarato costituzionalmente illegittimo l'art. 395, n. 4, c.p.c., nella parte in cui non prevede la revocazione di sentenze della Corte di cassazione per errore di fatto nella lettura di atti interni al suo stesso giudizio, mentre con sentenza 8 - 20 febbraio 1995, n. 51 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 395, prima parte e n. 1, c.p.c., nella parte in cui non prevede la revocazione avverso i provvedimenti di convalida di sfratto per morosità che siano l'effetto del dolo di una delle parti in danno dell'altra.

²³⁷ In particolare, Corte Cost., sentenza 5 - 7 giugno 1984, n. 167 ha dichiarato

potenzialità ad oggi poco esplorate con riferimento all'arbitrato rituale in materia di lavoro. Si pensi al caso di un lavoratore, rappresentante sindacale in azienda, che impugni un trasferimento ovvero un licenziamento irrogatogli scegliendo la via arbitrale. Qualora per ipotesi il lodo confermasse la legittimità del provvedimento datoriale impugnato, l'organizzazione sindacale della quale era rappresentante in azienda il lavoratore potrebbe agire con lo strumento dell'opposizione al fine di ottenere un provvedimento che, a quel punto, sarebbe alternativo rispetto alla proposizione del ricorso *ex art. 28 Stat.lav.*, ma che rispetto a questo avrebbe in tal caso il vantaggio di evitare l'eventuale compresenza di un contrasto di giudicati.

Per altro verso, anche l'opposizione di terzo prevista in favore degli aventi causa e dei creditori di una delle parti avverso il lodo quando sia l'effetto di dolo ovvero collusione a loro danno, potrebbe costituire uno strumento a tutela del lavoratore, qualora ad esempio sia lui il terzo in qualità di creditore del datore di lavoro, nell'ambito di una controversia oggetto di arbitrato rituale tra quest'ultimo e un suo debitore, col quale si venga a concludere una sorta di patto in frode del terzo che privi il lavoratore di tutele economiche e garanzie patrimoniali.

Ci si interroga infine se sia ammissibile l'impugnazione *ex art. 2113 c.c.* avverso un lodo rituale. Da un lato, infatti, si tratta di un rimedio non esperibile con riferimento al lodo contrattuale, in quanto ciò è espressamente previsto dalla disposizione citata, che richiama le procedure irrituali introdotte e modificate dalla l. n. 183 del 2010 ai fini del riconoscimento ad esse della non impugnabilità. Per tale via potrebbe così affermarsi, in base alla tesi dell'unitarietà dell'arbitrato, che tale esclusione opera anche con riferimento all'arbitrato rituale.

Per altro verso, però, potrebbe sostenersi che, proprio in virtù del mancato riferimento all'interno dell'*art. 2113 c.c.* di qualsivoglia riferimento all'arbitrato rituale, la garanzia di non impugnabilità non opererebbe nei

incostituzionale l'*art. 404 c.p.c.* nella parte in cui non ammette l'opposizione di terzo avverso la ordinanza di convalida di sfratto per finita locazione, emanata per la mancata comparizione dell'intimato o per la mancata opposizione dell'intimato pur comparso, mentre la successiva Corte Cost., sentenza 22 - 25 ottobre 1985, n. 237 ha dichiarato costituzionalmente illegittimo l'*art. 404 c.p.c.* nella parte in cui non ammette l'opposizione di terzo avverso l'ordinanza di sfratto per morosità. Infine, Corte Cost., sentenza 12 - 20 dicembre 1988, n. 1105 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'*art. 404 c.p.c.* nella parte in cui non ammette opposizione di terzo avverso l'ordinanza con la quale il Pretore dispone l'affrancazione del fondo *ex art. 4, l. n. 607 del 1966*, mentre con sentenza 18 - 26 maggio 1995, n. 192 è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'*art. 404, primo comma, c.p.c.* nella parte in cui non ammette l'opposizione di terzo avverso l'ordinanza di convalida di licenza per finita locazione.

confronti di quest'ultimo. Senonché non sfugge che una siffatta ricostruzione si scontra con la natura essenzialmente giurisdizionale del lodo rituale, così che sarebbe stato invero del tutto ultroneo richiamare tale fattispecie tra le ipotesi "schermate" dal rimedio dell'impugnazione stragiudiziale in parola.

Analizzando quindi la disciplina in materia di impugnazione del lodo arbitrale in materia di lavoro appare evidente come l'assetto normativo sia ancora ben ancorato all'idea per la quale l'arbitrato deve costituire uno strumento in più per la tutela del lavoratore, dotato di una serie di vantaggi in particolare sotto il profilo dell'agilità e della maggiore rapidità rispetto ad un giudizio ordinario. Ciò implica quindi che, pur in presenza di disposizioni che necessariamente devono rispondere a tale esigenza, l'istituto si colloca pur sempre, in maniera effettiva, dentro l'ordinamento, di cui è espressione e al quale dunque deve comunque uniformarsi quanto più possibile.

Le peculiarità tipiche del lodo rituale lavorista e in generale del diritto del lavoro, con le fondamentali previsioni in materia di indisponibilità e inderogabilità, lo rendono – se possibile – ancora più integrato all'interno del sistema di tutela dei diritti, dal momento che il doppio limite delle regole di diritto (e della legge) e del contratto collettivo si pone a garanzia della sua coerenza sistematica.

Ciò non toglie che permangono criticità, sia sulla portata di alcune disposizioni, sia con riguardo al necessario coordinamento tra discipline, sebbene non vada mai dimenticato che il fine di tutta la costruzione giuridica, anche con riferimento ai mezzi di impugnazione del lodo, è di garantire la piena ed effettiva tutela dei diritti sostanziali del lavoro, dei quali le modalità procedurali costituiscono un mero strumento.

6. Arbitrato rituale e nuove soluzioni per l'effettività della tutela dei diritti del lavoratore. Tentativi ermeneutici di dialettica virtuosa tra equità e diritto.

Si è ampiamente detto del percorso tormentato che ha caratterizzato la genesi e lo sviluppo dell'arbitrato in materia di lavoro, così come si è ricordata la netta prevalenza della procedura irrituale, caratterizzata da una logica più strettamente compositiva e contrattuale, rispetto a quella rituale, che invece vorrebbe sostituirsi a tutti gli effetti alla sentenza dell'autorità giudiziaria svolgendone le funzioni, pur nei limiti di quanto ammesso dall'ordinamento.

D'altra parte, invece, le sorti tendenzialmente espansive dell'arbitrato irrituale si legano al fatto che esso è quasi consustanziale al ruolo delle organizzazioni sindacali nell'edificazione del diritto del lavoro, dal momento che la scelta fatta dalla contrattazione collettiva sin da tempi risalenti è stata nel segno della valorizzazione di tale strumento di risoluzione alternativa delle controversie. Ciò è per altro verso confermato dalla proliferazione nel tempo di varie e diverse fattispecie di arbitrato irrituale in materia di lavoro, secondo un percorso evolutivo che ha quindi conosciuto una ipertrofica accelerazione con la l. n. 183 del 2010, operazione che invero appare affetta da una ontologica predestinazione all'eterogenesi dei fini, come si dirà *infra*.

L'arbitrato rituale, invece, dal canto suo, ha sempre avuto nell'ambito del diritto del lavoro un ruolo del tutto marginale, per via della forte diffidenza nei suoi confronti, dovuta *in primis* al rischio che in esso si annidassero prassi e orientamenti "eversivi" rispetto alla disciplina prevista in materia di lavoro.

Sembra quindi a tutt'oggi corretto affermare che l'arbitrato rituale costituisce ancora uno strumento marginale sia dal punto di vista sistematico, che da quello operativo, dal momento che, se è vero che l'atteggiamento diffidente da parte del legislatore è in gran parte rimasto inalterato, nell'ambito della contrattazione collettiva la scelta difficilmente cadrà sulla tipologia rituale, ma semmai su quella dell'arbitrato libero, caratterizzato da maggiore flessibilità e idoneità ad adattarsi al caso concreto. Ciò a maggior ragione perché in esso si intravede uno strumento fortemente legato a dinamiche conciliative, rispetto alle quali può costituire un mezzo di incentivazione, muovendosi all'interno di logiche affini.

Sennonché non può omettersi il dato che l'arbitrato rituale esiste ed è un istituto che può avere davanti a sé potenzialità e prospettive di sviluppo, sebbene occorra prima, necessariamente, tentare di ricostruire l'intricata disciplina e dipanare le relative aporie e criticità, mediante una esegesi attenta al sistema giuridico nelle sue interazioni con i precetti costituzionali.

Ed infatti, ogni ragionamento dovrà partire dal presupposto per cui anche l'arbitrato rituale nasce al fine di garantire che le posizioni giuridiche soggettive riconosciute dal diritto sostanziale abbiano la possibilità di essere tutelate, anche attraverso la censura degli atti che si pongano in contrasto con l'ordinamento, secondo la lezione kelseniana in base alla quale la norma primaria è quella che sanziona, mentre il precetto sostanziale assume il rango di norma giuridica secondaria²³⁸.

²³⁸ Cfr. H. Kelsen, *Lineamenti di dottrina pura del diritto*, Einaudi, Torino, 1995, p. 70 ss.

Se ciò è vero, nello studio e nell'analisi dell'arbitrato rituale in materia di lavoro occorrerà sempre avere ben presente che il diritto sostanziale al quale si fa riferimento trova la sua stessa ragione d'essere nell'obiettivo di attutire e riequilibrare l'ontologica disparità di poteri tra capitale e lavoro, in una logica al contempo solidarista e improntata all'implementazione del principio di uguaglianza sostanziale.

Ciò implica che la logica contrattuale, pur sempre implicita nel rapporto, non potrà essere l'unica lente esegetica, ma al contrario andranno valorizzati e agiti nell'attività ermeneutica i precetti in materia di inderogabilità delle disposizioni e indisponibilità dei diritti che danno senso e fondamento all'ordinamento lavorista²³⁹.

In altre parole, si ritiene che l'interprete, nell'attività di analisi e ricostruzione, dovrà sempre fare la spola, soprattutto in questo ambito, tra matrice civilistica originaria del rapporto di lavoro e orizzonte prospettico costituzionale, con tutto il suo portato di principi e garanzie previsti in favore del lavoratore, anche attraverso uno sforzo esegetico che dialoghi con il sistema multilivello dei diritti umani²⁴⁰.

Con questa consapevolezza si ritiene sia possibile al contempo valorizzare gli istituti di soluzione alternativa delle controversie e garantire il rispetto dei diritti fondamentali del lavoratore, mediante percorsi interpretativi che anzi spingano verso una implementazione dei livelli di tutela.

In tale prospettiva sembra centrale il tema della decidibilità secondo equità del lodo rituale in materia di lavoro, sul quale si confrontano posizioni tra loro molto diverse, che si muovono tra i due opposti della volontà di "liberare" la procedura rituale parificandola in tutto e per tutto (salve specifiche espresse eccezioni) a quella prevista in via generale, e la tesi secondo la quale l'arbitrato costituirà sempre uno strumento dotato di una dignità minore rispetto al giudizio ordinario, potenzialmente pericoloso e pertanto da "marcare a vista".

²³⁹ Il tema dell'inderogabilità e il connesso problema della indisponibilità dei diritti sono invero tutt'altro che risolti, caratterizzandosi per una serie di articolate criticità ricostruttive, come ben emerge nello studio approfondito svolto in materia tra gli altri da D. Comandè', *Dall'inderogabilità alla competenza. Contratti collettivi e ordinamento giuridico*, Jovene, Napoli, 2017, p. 28 ss.

²⁴⁰ Cfr. L. Torsello, *Persona e lavoro nel sistema CEDU*, op. cit., p. 207, che del tutto condivisibilmente afferma: «L'assunto per cui lo Stato ha l'obbligo di legiferare nel diritto privato, anche del lavoro, in modo da preservare l'individuo, nella misura massima possibile e che v'è un dovere del giudice di fornire interpretazioni delle norme in modo conforme al rispetto dei diritti fondamentali, mette al centro del sistema nazionale il valore della persona».

Senonché il limite di prospettazioni eccessivamente generali e di principio rischia di essere un atteggiamento eccessivamente aprioristico, che pretermette un'analisi più attenta al dato normativo e alle sue concrete ricadute pratiche, sempre in relazione alla teleologia della disciplina.

Non sfugge infatti che ai sensi dell'art. 822 c.p.c. la deliberazione da parte dell'organo arbitrale deve avvenire secondo le norme di diritto «salvo che le parti abbiano disposto con qualsiasi espressione che gli arbitri pronunciano secondo equità». Si tratta con tutta evidenza di una disposizione di carattere generale, che non prevede regimi speciali a seconda del rapporto dal quale origina la controversia rimessa agli arbitri, come invece accade con riferimento ad altre disposizioni, ad esempio all'art. 829 c.p.c. allorché si riconosce che, diversamente da quanto previsto dal regime generale, l'impugnazione per violazione delle regole di diritto relative al merito della controversia è sempre ammessa nelle controversie previste dall'art. 409 c.p.c.

Già da un primo argomento insieme sistematico e letterale, dunque, sembra potersi affermare che non vi siano ostacoli all'ammissibilità di un lodo arbitrale deciso secondo equità. Ciò anche alla luce del fatto che la disposizione pocanzi richiamata contenuta all'art. 829, comma quarto, c.p.c., stabilisce che l'impugnazione per motivi di nullità in relazione alla violazione di regole di diritto sia sempre ammessa, a prescindere alla volontà delle parti, così che una siffatta previsione limitativa trova la sua ragione d'essere in misura maggiore proprio nell'ipotesi in cui le parti abbiano delegato l'organo arbitrale a decidere secondo equità.

Sotto diverso profilo, il fatto che nel comma successivo si individui, con esclusivo riferimento alle controversie di cui all'art. 409 c.p.c. una autonoma ipotesi di impugnabilità del lodo per violazione dei contratti e accordi collettivi, sembra confermare ancora una volta la tesi per la quale l'accesso al lodo rituale in tali casi sia sempre possibile, tanto che i rischi connessi ad una decisione secondo equità eventualmente violativa delle regole di diritto e delle pattuizioni contrattual-collettive sono disinnescati dalla impugnabilità del lodo *in parte qua*.

Vi è poi, si ritiene, un altro argomento di carattere sistematico che va tenuto in debita considerazione, e cioè il fatto che l'ammissibilità della decisione secondo equità del lodo irrituale in materia di lavoro – pur con il limite del «rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari» – è ormai un dato acquisito a seguito della l. n. 183 del 2010, così che sarebbe del tutto incoerente riconoscere il ricorso a tale criterio decisionale in tal caso e ritenerlo inammissibile nel caso del lodo rituale.

Si potrebbe a questo punto obiettare che nella fattispecie irrituale il lodo prodotto all'esito della procedura arbitrale è in realtà un lodo contrattuale, pertanto regolato da un suo autonomo regime giuridico che non gli consente di attingere all'esecutività tipica della sentenza, come invece accade con riferimento al lodo rituale.

Senonché si tratta di un argomento ormai superato, se si considera che proprio in virtù della riscrittura della disciplina arbitrale in materia di lavoro ad opera della l. n. 183 del 2010, è stato condivisibilmente sostenuto che «l'antitesi "rituale-irrituale" viene resa alquanto opaca, per così dire, da certe disinvolture del legislatore che sembra non resistere alla tentazione di rimescolare le carte più dell'accettabile; invero, l'arbitrato di cui all'art. 412 può essere di equità e può essere reso esecutivo dal tribunale – dunque, ritualità –; ma ha gli effetti dell'art. 1372 del codice civile – dunque contrattualità, irritualità –; è impugnabile ai sensi dell'art. 808 ter – dunque, irritualità – ma anche, se così le parti hanno voluto, in deroga a due commi dell'art. 829, al quale parrebbe che altrimenti la impugnazione dovrebbe essere soggetta – dunque, v'è uno spunto di ritualità. A sua volta anche l'arbitrato sicuramente etichettato come irrituale dall'art. 412 quater ha la sua brava dote di ambiguità; la dizione testuale è esplicita, il lodo ha gli effetti dell'art. 1372 – contrattuali, dunque irritualità –; ma il lodo può essere dichiarato esecutivo dal tribunale, in frontale contrasto con quel che si legge nell'art. 808 ter, n. 5 del secondo comma; ed anche sulla impugnazione grava la stessa ambiguità or ora vista qui sopra²⁴¹».

Per altro verso la pronuncia secondo equità costituisce una ipotesi codificata in via generale dal codice di rito all'art. 114 c.p.c., che riconosce al giudice di primo grado ovvero di appello, la facoltà di decidere il merito della causa secondo equità qualora esso riguardi diritti disponibili delle parti e queste gliene facciano concorde richiesta, così che essa appare una soluzione praticabile tanto al processo ordinario quanto alla procedura arbitrale (rituale ovvero irrituale che sia), pur con il limite della necessaria disponibilità dei diritti azionati e del consenso delle parti.

Né sfugge che la stessa disciplina dettata dal codice di rito con riferimento al processo del lavoro, all'art. 432 c.p.c. prevede espressamente il canone dell'equità nella valutazione funzionale alla liquidazione giudiziale delle prestazioni per le quali sia certo il diritto ma non sia possibile quantificare la somma dovuta.

Dunque, non vi è alcuna astratta incompatibilità tra diritto del lavoro, arbitrato rituale e ricorso all'equità, purché quest'ultima sia intesa in senso

²⁴¹ Così S. La China, *L'arbitrato*, op. cit., p. 333.

corretto, ovvero quale strumento per adeguare con un certo margine di flessibilità il precetto al caso concreto, senza però che da ciò possa derivare un trattamento peggiore rispetto a quello che sarebbe spettato al lavoratore se si fosse applicata direttamente la regola di diritto.

Con ciò si vuol dire che nell'arbitrato rituale del lavoro la decisione secondo equità potrebbe aprire spazi di tutela invero maggiori e più forti rispetto a quelli previsti in via generale. E ciò potrebbe essere vieppiù vero se si considera la tendenza legislativa a ridurre progressivamente i livelli di tutela nel diritto del lavoro, ad esempio con riferimento alla radicale flessibilizzazione delle tipologie contrattuali nonché al regime di minor tutela a fronte dell'irrogazione di un licenziamento illegittimo.

In questo senso l'arbitrato rituale del lavoro può aprire effettivamente spazi di protezione alternativi e financo più forti di quelli che possono essere garantiti dal giudice statale. Quella appena delineata sembra invero la strada necessitata per poter fare della tipologia arbitrale in discorso uno strumento utilizzato coerentemente con gli assunti teleologici di essa.

Se infatti la funzione dell'istituto in parola all'interno dell'ordinamento è quella di far sì che anche nelle controversie di lavoro, pur con il limite generale invalicabile dell'indisponibilità, si possa far ricorso ad un mezzo di soluzione della lite più veloce e maggiormente idoneo ad adattarsi alle specifiche esigenze del caso concreto, l'arbitrato rituale con il suo particolare *status* di tendenziale equiparazione al giudizio ordinario costituisce una via privilegiata in tal senso²⁴².

Si ritiene quindi che per valorizzare davvero l'istituto in discorso e incentivarne l'utilizzo occorrerà assicurarne una lettura quanto più inclusiva e progressiva, affinché anche attraverso il giudizio di equità siano garantiti livelli di tutela anche maggiori rispetto a quelli tradizionalmente riconosciuti dall'autorità giudiziaria.

In questo senso si ritiene che, a fronte di una corretta e lungimirante regolazione da parte della contrattazione collettiva, l'arbitrato rituale possa ambire a diventare uno strumento il cui utilizzo sia visto con favore, anche in considerazione del fatto che esso si presta anche ad una gestione conciliativa del contenzioso, seppur meno forte e pervasiva rispetto a quella tipica della procedura irrituale.

²⁴² Della intenzione legislativa di rendere il procedimento arbitrale particolarmente spedito vi è traccia già nell'analisi della fase introduttiva del giudizio, v. G. Trisorio Liuzzi, *La fase introduttiva nel processo arbitrale*, in Aa. Vv., *Studi di diritto processuale civile in onore di Giuseppe Tarzia*, Milano, Giuffrè, 2005, p. 2223 ss. e in *Riv. arb.*, 2003, p. 695 ss.

Tale potrebbe essere il caso della devoluzione in arbitrato rituale secondo equità di un giudizio di impugnazione del licenziamento. In tale ipotesi non sfugge infatti che, a causa di una legislazione sempre più ispirata alla predeterminazione e al contenimento del rischio causa per il datore di lavoro, sebbene sovente affetta dall'eterogeneità dei fini, l'arbitrato secondo equità potrebbe costituire una valida alternativa.

Posto che un lodo equitativo in materia di lavoro non potrà mai contrastare con le regole di diritto, a pena dell'impugnazione per nullità, al contrario il criterio di equità potrebbe costituire un valido parametro per aumentare gli scarsi ed incerti livelli di tutela previsti dalla legge.

Questo potrebbe essere ad esempio il caso di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo che venga per ipotesi dichiarato illegittimo dall'organo arbitrale sotto un profilo formale (ad es. violazione della procedura ex art. 7 l. n. 604 del 1966), fattispecie per la quale l'art. 18 Stat.lav. come modificato dalla l. n. 92 del 2012 prevede una tutela meramente economica compresa tra le 6 e le 12 mensilità. Se dunque, in presenza soltanto di tale vizio, il giudice statale applicando le regole generali, senza ricorso all'equità, verosimilmente riconoscerà una somma compresa all'interno di detta cornice, dichiarando efficace il licenziamento che dunque porrà comunque fine al rapporto di lavoro, nel caso di un arbitrato rituale deciso secondo equità le cose potrebbero diversamente, a tutela del lavoratore.

Ed infatti, nulla osterebbe a che l'organo arbitrale, pur a fronte di una siffatta violazione formale e di una sanzione legale tipizzata, possa riconoscere ad esempio la tutela reale nella logica di garantire effettiva protezione contro un licenziamento comunque illegittimo nonché di stigmatizzare una eccessiva disinvoltura nell'esercizio del potere di recesso datoriale. Ciò a maggior ragione quando ad esempio per il lavoratore non sia agevole dimostrare che sussistano ulteriori profili di illegittimità che giustificano l'applicazione di un regime di tutela più forte²⁴³.

Una siffatta ricostruzione dell'arbitrato rituale secondo equità in materia di lavoro avrebbe l'indubbio pregio di intendere la soluzione equitativa della controversia come uno strumento idoneo a riequilibrare in

²⁴³ La necessità di tornare ad un assetto normativo che rimetta al centro le garanzie proprie della tutela reintegratoria emerge in M. Barbieri, *Statuto e tutele contro i licenziamenti illegittimi. Erosione e necessità della reintegrazione*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2020, 1, p. 85 ss. Più in generale, il tema della esecuzione in forma specifica è da sempre al centro della riflessione del diritto del lavoro repubblicano, come emerge sotto vari profili in M. Barbieri, F. Macario, G. Trisorio Liuzzi (a cura di), *La tutela in forma specifica dei diritti nel rapporto di lavoro. Atti del Convegno (Foggia, 14-15 novembre 2003)*, Giuffrè, Milano, 2004.

una situazione di eguaglianza le posizioni naturalmente sbilanciate delle parti del rapporto di lavoro. In tale prospettiva essa sarebbe funzionale all'implementazione del principio di eguaglianza sostanziale, con una connotazione "integrativa" piuttosto che "sostitutiva"²⁴⁴.

Una siffatta opzione esegetica avrebbe d'altro canto dalla sua l'orientamento espresso dalla Corte costituzionale²⁴⁵, peraltro non sempre adeguatamente seguito dalla giurisprudenza di legittimità²⁴⁶, secondo il quale

²⁴⁴ Come invece sostenuto dalla Cass., sez. un., 15 ottobre 1999, n. 716, in *Giust. Civ.*, 1999, 1, p. 3243 ss., che ha affermato che l'equità ex art. 113, secondo comma, c.p.c. sarebbe sostitutiva della regola di diritto, dal momento che il giudice non sarebbe tenuto a seguire i principi regolatori della materia né ad individuare le norme giuridiche astrattamente applicabili, ma sarebbe invece chiamato a creare lui stesso la regola della decisione. Cfr., in dottrina, R. Del Punta, *Opinioni sul "Collegato lavoro"*, in *Dir. Lav. rel. Ind.*, 2011, n. 33, p. 123 ss.; C. Timellini, *I margini di operatività riconosciuti al principio dell'equità alla luce della legge n. 183/2010*, in F. Basenghi, A. Russo (a cura di), *Giustizia del lavoro ed effettività dei diritti. Contributi sulla l. n. 183/2010*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 91 ss.

²⁴⁵ Per un commento a tale sentenza si rimanda a C. Asprella, *Riflessioni in margine al significato semantico e alla interpretazione giuridica dei "principi informativi" della materia*, in *Riv. Dir. Proc.*, 2005, p. 1369 ss.; I. Ferranti, *Prime impressioni sulle implicazioni sul piano della teoria generale del diritto e le conseguenze sul piano processuale della riconciliazione fra diritto ed equità operata dalla Corte costituzionale*, in *Giust. Civ.*, 2005, n. 12, I, p. 2922 ss.; G. Finocchiaro, *L'improbabile "quadratura" costituzionale dell'equità necessaria*, in *Giur. It.*, 2005, p. 540 ss.; S. Ghirardi, *Oggetto dell'opposizione all'esecuzione e decisione di equità anche su questioni processuali secondo la Suprema Corte alla luce dell'ultimo intervento della Consulta*, in *Corr. Giur.*, 2005, n. 4, p. 505 ss.; R. Giordano, *La Corte di cassazione, il giudizio di equità necessario e una discutibile interpretazione della sentenza n. 206 del 2004 della Corte costituzionale*, in *Giust. Civ.*, 2005, n. 7, I, p. 1821 ss.; R. Guastini, *Equità e legalità*, in *Giur. Cost.*, 2004, n. 4, p. 2243 ss.; M. Maffuccini, *Equità del giudice e potere arbitrario tra storia e attualità: riflessioni a margine di Corte cost. 6.7.2004, n. 206 e di Cass., 11.1.2005, n. 382*, in *Nuova giur. Civ. comm.*, 2006, n. 1, p. 56 ss.; R. Martino, *Giudizio equitativo e "principi informativi della materia": continua la contesa tra la Consulta e la Suprema Corte*, in *Rass. Dir. Civ.*, 2005, n. 4, p. 961 ss.; P. Perlingieri, *Equità e ordinamento giuridico*, in *Rass. Dir. Civ.*, 2004, n. 4, p. 1149 ss.; P.C. Ruggieri, *Il giudizio di equità necessario, i principi informativi della materia e l'appello avverso le sentenze pronunciate dal giudice di pace a norma dell'art. 113, 2° comma, c.p.c.*, in *Foro it.*, 2007, n. 1, p. 1367 ss.; L. Zanuttigh, *Lo scandalo dell'equità a "canone inverso"*, in *Corr. Giur.*, 2005, n. 4, p. 514 ss.

²⁴⁶ Cfr. Cass., 11 gennaio 2005, n. 382, in *Giur. it.*, 2005, p. 1815 ss., con nota di R. Giordano, *La Corte di cassazione, il giudizio di equità necessario e una discutibile interpretazione della sentenza n. 206 del 2004 della Corte costituzionale*, che intravede, nell'orientamento della Suprema Corte, il rischio di disapplicazione della suddetta sentenza di accoglimento della Corte costituzionale. Risulta invece in linea con l'arresto di quest'ultima Cass., 15 novembre 2004, n. 21612, in *Giust. Civ.*, 2004, p. 11 ss., secondo la quale tra i principi informativi della materia rientrano anche le norme che pongono limiti temporali generali, in quanto dettati dall'esigenza di garantire certezza ai rapporti giuridici.

una concezione dell'equità intesa come fonte autonoma e alternativa alla legge si porrebbe inevitabilmente in contrasto con i principi costituzionali. Ed infatti, secondo il ragionamento fatto proprio dalla Corte costituzionale, la sola funzione che può riconoscersi alla giurisdizione di equità, in un sistema, come il nostro, caratterizzato dal principio di legalità a sua volta ancorato al principio di costituzionalità, è quella di individuare l'eventuale regola di giudizio che, con riferimento al caso concreto, consenta una soluzione della controversia più adeguata alle caratteristiche specifiche della fattispecie concreta, alla stregua tuttavia dei medesimi principi cui si ispira la disciplina positiva.

In tale prospettiva, quindi, tali principi non potrebbero essere posti in discussione dal giudicante, a pena dello sconfinamento nell'arbitrio, così che il giudizio di equità non sarà mai un giudizio extra-giuridico, dovendo esso trovare i suoi limiti nel medesimo ordinamento al quale fanno riferimento il diritto soggettivo e la relativa garanzia di tutela giurisdizionale.

Ciò è tanto vero che la Corte costituzionale ha fatto discendere da tale argomentazione la ricorribilità per cassazione *ex art. 360*, primo comma, n. 3 c.p.c., delle sentenze decise secondo equità, per la violazione dei suddetti principi.

Senonché, l'orientamento giurisprudenziale in discorso impone una riflessione anche sulla ricorribilità per cassazione del lodo reso secondo equità, sulla base dell'equiparazione di questo alla sentenza resa con lo stesso criterio decisionale, così aggiungendo un ulteriore tassello al progressivo avvicinamento tra lodo rituale e sentenza.

Non sfugge poi che la stessa Corte costituzionale, sempre nell'ambito del medesimo arresto, ha osservato che la scelta legislativa di riservare il giudizio di equità alle sole controversie cosiddette bagatellari appare non manifestamente irragionevole, mentre d'altro canto l'esclusione da siffatto giudizio delle controversie, pur rientranti nei medesimi limiti di valore, attribuite *ratione materiae* ad altro giudice, costituirebbe un effetto della disciplina della competenza, caratterizzata da ampia discrezionalità legislativa.

Ciò detto, ritornando al caso sopra esposto dell'impugnazione del licenziamento irrogato in violazione dell'art. 7 l. n. 604 del 1944, facendo dell'equità il corretto uso integrativo (e mai sostitutivo) delle regole di diritto, l'organo arbitrale potrebbe riconoscere l'applicazione della tutela reintegratoria sul presupposto che ciò si renda necessario in considerazione – ad esempio – del fatto che il lavoratore licenziato abbia una famiglia da sostenere.

In tale ipotesi, è vero che si applicherebbe una disposizione creata ad hoc sul caso specifico, ma pur sempre in un'ottica sistematica, secondo una esegesi rispettosa sia dei precetti costituzionali (la tutela del lavoratore e della sua famiglia attraverso l'istituto della giusta retribuzione ex art. 36 Cost.), sia della disciplina sanzionatoria (verrebbe applicato un regime esistente, sebbene previsto in casi di illegittimità diversi da quella oggetto del giudizio arbitrale), oltretutto recuperando un criterio, quale quello delle condizioni delle parti, espressamente previsto dall'art. 18, comma quinto, Stat.lav., come modificato dalla l. n. 92 del 2012, per la quantificazione dell'indennità risarcitoria in caso di sanzione meramente economica.

Ovviamente si tratterà di una deroga *in melius* per mezzo dell'equità, in favore del lavoratore, rispetto alla disciplina legale, operazione che si ritiene del tutto ammissibile, a differenza della deroga *in peius*, che invece è da considerarsi radicalmente vietata, ed anzi costituirebbe un motivo di impugnazione per nullità del lodo ex art. 829, quarto comma, n. 1), c.p.c.

Tale ipotesi ricostruttiva sarebbe sostenibile sia in virtù del generale principio del *favor praestatoris*, sia in relazione al contenuto intrinseco dell'equità intesa come strumento di implementazione ed attuazione del principio di uguaglianza sostanziale, sia in un'ottica correttiva e di bilanciamento della generale tendenza della recente disciplina lavorista a ridurre i livelli di tutela. Ed infatti, fintanto che il diritto del lavoro, attraverso la giurisdizione statale, è stato effettivamente idoneo a garantire la protezione e la valorizzazione effettiva dei diritti del lavoratore, l'arbitrato rituale in generale, e quello secondo equità in particolare, non avevano un sostanziale fondamento né un grande margine di sviluppo.

Con la tendenza ablativa delle "riforme" del lavoro degli ultimi decenni, invece, tale strumento acquisisce una base giuridica nuova ed è suscettibile di una evoluzione che lo possa rendere veramente l'altro canale di giustiziabilità dei diritti, secondo livelli di tutela almeno uguali ovvero superiori a quelli riconosciuti nel giudizio ordinario.

Una siffatta prospettazione appare per altro verso in linea, dal punto di vista sistematico, anche con il principio di sussidiarietà, che a seguito della riforma del Titolo V della Costituzione è diventato uno dei cardini del funzionamento della Repubblica. Esso infatti all'art. 117, secondo comma, lett. m) Cost. prevede tra le materie di competenza legislativa esclusiva statale quella relativa alla «determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale», così che alle Regioni è precluso erogare livelli inferiori, ma possono nondimeno garantirne di superiori.

Nella materia che ci occupa si avrebbe un meccanismo del tutto analogo, con gli arbitri che dovranno garantire al posto dello Stato la tutela dei diritti, ma ciò potrà avvenire soltanto secondo prospettive analoghe ovvero implementative dei livelli riconosciuti dal giudice statale, ma mai inferiori.

Vero è che le criticità dell'arbitrato rituale non mancano, sia per sua natura, in quanto strumento di soluzione alternativa delle controversie che paradossalmente si sostituisce alla giurisdizione statale senza sostituirla, sia in relazione alla peculiare disciplina dettata per le procedure relative ai rapporti di lavoro indicati all'art. 409 c.p.c. Né appare semplice il coordinamento tra le varie disposizioni ovvero il tentativo di categorizzazione concettuale delle varie fattispecie e nozioni (ritualità, irritualità, equità).

Ciò non toglie, però, che ci si trova di fronte ad una materia viva, che sebbene abbia numerose potenzialità ancora inesplorate ovvero esplorate solo in parte, qualora adeguatamente valorizzata e implementata *in primis* dalla contrattazione collettiva, potrebbe aprire la strada a nuove effettive modalità di tutela dei diritti del lavoratore²⁴⁷, anche in un'ottica più complessiva²⁴⁸.

²⁴⁷ Si segnala da ultimo che, nella scorsa legislatura, il 18 gennaio 2017 è stata costituita presso l'Ufficio Legislativo del Ministero della Giustizia una "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" presieduta dal Prof. Guido Alpa. In particolare, con riferimento all'arbitrato rituale in materia di lavoro la suddetta commissione si è proposta l'obiettivo di «una modifica normativa proprio sul versante dell'arbitrato rituale che, rispetto a quello irrituale, offre il vantaggio di conseguire un lodo con valore di sentenza pronunciata dall'autorità giudiziaria con uno speciale regime di impugnazione per nullità», sostenendo che «l'evoluzione normativa proprio sul versante dell'arbitrato rituale come strumento processuale collocato sullo stesso piano della giurisdizione induce a favorirne l'utilizzo anche nell'area delle controversie di lavoro, con le dovute limitazioni e cautele dettate dalla peculiarità di questo contenzioso connotato da speciali esigenze di tutela del lavoratore quale parte debole del rapporto». In questa ottica la Commissione ha proposto l'abrogazione del secondo comma dell'art. 806 c.p.c. che condiziona l'ammissibilità dell'arbitrato rituale in materia di lavoro alla previsione da parte della legge ovvero della contrattazione collettiva, mentre per la validità della convenzione si prevede che essa sia certificata dagli organi di certificazione di cui all'art. 76 del d.lg. n. 276 del 2003 in base alle disposizioni contenute al titolo VIII del suddetto decreto. Cfr. sull'argomento M. Marazza, *Prospettive di ricerca in tema di risoluzione arbitrale delle controversie di lavoro (dopo la presentazione dei lavori della commissione ministeriale Alpa)*, in *GiustiziaCivile.com*, 20 marzo 2017.

²⁴⁸ Recentemente hanno elaborato proposte *de iure condendo* di ridefinizione dell'ampia materia del diritto del lavoro B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, in *C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 2020, richiamando l'attenzione, in particolare, sulla necessità di valorizzare le modalità di risoluzione

Capitolo III

L'arbitrato irrituale e il diritto del lavoro: origini ed orizzonti di un binomio antico

SOMMARIO: 1. Linee evolutive dell'arbitrato irrituale nell'edificazione del diritto del lavoro. – 2. Attualità e potenzialità dell'archetipo legale dell'irritualità: l'art. 7 della legge n. 300 del 1970. – 3. L'arbitrato irrituale tra aperture e diffidenze nella prospettiva bivalente della legge n. 533 del 1973. – 4. Ipertropia normativa della legge n. 183 del 2010 tra proliferazione e depotenziamento delle tipologie arbitrali. – 5. Criticità e specialità dell'arbitrato irrituale nel lavoro pubblico. – 6. La tutela arbitrale nella gestione del conflitto collettivo tra de-giurisdizionalizzazione delle controversie e parziale compressione dei diritti sindacali. – 7. Percorsi di implementazione dei livelli di tutela dei diritti del lavoratore nelle risoluzioni alternative delle controversie.

1. Linee evolutive dell'arbitrato irrituale nell'edificazione del diritto del lavoro.

Nel precedente capitolo si è detto profusamente del rapporto tra diritto del lavoro e istituzione arbitrale, delle fasi di espansione e valorizzazione, nonché dei periodi di forte restrizione dell'utilizzo di tale strumento.

alternativa delle controversie al fine di “rendere più efficiente e più giusto il nostro sistema di amministrazione della giustizia”. In merito a tale ultima proposta, si segnala la riflessione di P. Tosi, *Qualche riflessione a proposito del “Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile” di B. Caruso, R. Del Punta e T. Treu*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2020, 3, p. 13, secondo il quale la via da seguire per deflazionare il contenzioso sarebbe quella “fortemente voluta dall'associazione degli avvocati giuslavoristi italiani, dell'estensione alla materia del lavoro della “negoziata assistita” introdotta dalla L. n. 162/2014. È però una via che suscita comprensibilmente, dati gli interessi anche economici in gioco, l'altrettanto forte ostilità dei sindacati. I quali finora hanno avuto partita vinta quando si sono manifestate aperture in quel senso a livello governativo”.

Se è vero quindi che l'atteggiamento del legislatore ha risentito negli anni del contesto politico e culturale di volta in volta dominante, che evidentemente ne ha influenzato le scelte in termini di politica del diritto, cionondimeno si rileva come la fattispecie del c.d. arbitrato "libero", "irrituale" o "improprio" che dir si voglia, segue una linea evolutiva distinta rispetto a quella che caratterizza invece la variante rituale²⁴⁹.

Ciò essenzialmente perché il fenomeno arbitrale nasce come intrinsecamente libero, nel senso che le parti vi si rivolgono per ottenere un regolamento negoziale di una o più questioni controverse, affidandone il compito non già al giudice statale, bensì a un organo monocratico ovvero collegiale composto da persone legate alle parti medesime da un rapporto di fiducia, ma comunque idoneo a garantire il carattere della terzietà.

In altre parole, l'arbitrato nasce prima dell'edificazione dell'ordinamento statale e pertanto matura come strumento contrattuale di composizione delle controversie, al di fuori dell'ambito propriamente giurisdizionale, in uno spazio aperto tra disponibilità del diritto e ordine pubblico, autonomia ed eteronomia²⁵⁰.

Si potrebbe affermare in questo senso che mentre la fattispecie rituale riflette la volontà del legislatore di ricondurre l'arbitrato all'interno dell'alveo dell'ordinamento giuridico e della funzione giurisdizionale, inevitabilmente incidendo su di esso e dunque, in ultima analisi, snaturandolo, sostituendo alla matrice essenzialmente contrattuale della decisione quella più propriamente autoritativa e decisoria, l'arbitrato irrituale costituisce invece l'espressione della volontà e della capacità dei privati di trovare una soluzione alle controversie regolandole nell'ambito della propria autonomia, senza necessariamente fare riferimento ad un'autorità pubblica.

²⁴⁹ Anche il tema della natura rituale ovvero libera dell'arbitrato porta con sé questioni e criticità di non poco conto, coinvolgendo aspetti dogmatici, definatori e inquadramentali connessi tanto a profili di diritto più strettamente sostanziale (si pensi alla disciplina in materia di contratti) quanto a elementi di carattere processuale, che coinvolgono in ultima analisi il sistema giuridico nella sua articolata complessità. Di indubbio interesse sono le riflessioni di M. Marinelli, *La natura dell'arbitrato irrituale: profili comparatistici e processuali*, Giappichelli, Torino, 2002. Per un approfondimento dei legami e delle caratteristiche dell'arbitrato nell'ambito dei sistemi alternativi di soluzione delle controversie, v. M.F. Ghirga, *La storia dell'arbitrato dal codice di procedura civile del 1940 ad oggi*, in D. Mantucci (diretto da), *Trattato di diritto dell'arbitrato. Vol. I. Profili generali*, Esi, Napoli, 2019, p. 142 ss.

²⁵⁰ Cfr. F. Criscuolo, *L'arbitrato tra autonomia ed eteronomia*, in D. Mantucci (diretto da), *Trattato di diritto dell'arbitrato. Vol. I. Profili generali*, Esi, Napoli, 2019, p. 215 ss.

In quest'ottica, la dialettica tra regolazione normativa e autonomia privata assume un rilievo di assoluta centralità, dal momento che con lo strumento arbitrale irrituale le parti godono di un apprezzabile margine di autoregolazione, sebbene ciò non possa tradursi nella costituzione di una sorta di "zona franca" dell'ordinamento. Sarà così imprescindibile, nello studio dell'irritualità, far sempre riferimento alla cornice normativa fatta da regole e principi fondamentali, poiché essa, in forza del principio di legalità, avente a sua volta fondamento costituzionale, costituisce nel moderno Stato sociale di diritto la condizione stessa per l'esercizio della "libertà arbitrale". Se ciò è vero, non si nega che l'operazione esegetica di individuazione dei confini e dei limiti della irritualità è tutt'altro che semplice e scontata, ed è anzi fitta di criticità, sebbene costituisca il presupposto imprescindibile per garantire all'arbitrato rituale una strada di sicuro sviluppo²⁵¹.

Non sfugge poi che nell'ambito del diritto del lavoro l'arbitrato irrituale ha da sempre accompagnato l'evoluzione di tale disciplina, anticipandone ed attuandone linee di sviluppo, sia in senso sostanziale, nell'elaborazione di regole e principi, sia in senso procedurale, delineando le prime forme di processo del lavoro.

In questa ottica, il ruolo delle organizzazioni sindacali e della contrattazione collettiva è di assoluto rilievo, tanto che, come si ricordava nei capitoli precedenti, già nei concordati di tariffa si prevedono strumenti di soluzione delle controversie di natura conciliativa ed arbitrale.

Va da sé che il rapporto "elastico" tra legge e autonomia collettiva in ambito di arbitramento irrituale ha costituito da una parte una risorsa importante per adeguare alle esigenze di un particolare settore le forme più idonee di tutela dei diritti, dall'altro però ciò ha anche significato che la contrattazione collettiva si è dovuta fare carico della disciplina del modello astratto dell'arbitrato.

Ciò, paradossalmente, ha implicato un livello di regolamentazione della fattispecie irrituale a volte anche più articolato e stringente di quello rituale, per il quale il codice di rito prevede una disciplina abbastanza scarna.

²⁵¹ Nello studio dell'arbitramento irrituale in generale sono punti di riferimento imprescindibili, tra gli altri, R. Luzzatto, *Arbitramento irrituale italiano e Convenzione di New York*, in *Rass. Arb.*, 1981, p. 105 ss.; C. Punti, *Disegno sistematico dell'arbitramento*, Cedam, Padova, 2012; L. Montesano, *Aspetti problematici dell'arbitramento irrituale dopo la riforma del 1983*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1991, p. 411 ss.; G. Tarzia, *Nullità e annullamento del lodo arbitrale irrituale*, in *Riv. Trim. dir. Proc. Civ.*, 1991, p. 451 ss.

Se dunque da un punto di vista storico-evolutivo può affermarsi che la linea di sviluppo dell'arbitrato irrituale tocca il suo apice nella prima età industriale, sospinto anche dalla sostanziale egemonia del pensiero liberale²⁵², tanto da ricevere il riconoscimento legislativo mediante la previsione di procedure arbitrali nell'ambito dei collegi probivirali, esso al contrario viene sostanzialmente relegato ad una posizione di marginalità e totale subalternità nel periodo corporativo, nella prospettiva della centralità ed esclusività della giurisdizione statale. Successivamente, nel periodo del lavoro repubblicano esso torna a riespandersi²⁵³, secondo tempi e modalità influenzati dalla *weltanschauung* di volta in volta dominante, così che a fronte di rimandi e regolazioni di fonte legale puntuali e circoscritti alle procedure arbitrali in tema di lavoro da parte della l. n. 604 del 1966 e della l. n. 300 del 1970, nel diritto del lavoro *post* 1989 lo scenario muta radicalmente, con la rivincita di assunti ideologici neo-liberali, che come anticipato producono i propri effetti sia nel diritto del lavoro sostanziale che in quello processuale.

Ed invero, dopo un primo circoscritto intervento sull'arbitrato irrituale in materia di lavoro da parte del d.lg. n. 80 del 1998²⁵⁴, con il d.lg. 2 febbraio 2006 n. 40, è stata introdotta mediante l'inserimento dell'art. 808 ter c.p.c.²⁵⁵, in una logica sistematica all'interno del codice di rito, una norma *ad hoc* in tema di arbitrato libero²⁵⁶.

²⁵² Il principio della libertà individuale era al tempo così pervasivo che nella regolazione dell'arbitrato irrituale in ambito civilistico ha avuto un ruolo di primaria importanza una decisione dell'allora Corte di Cassazione di Torino (Cass. Torino, 27 dicembre 1904, in *Riv. dir. comm.*, 1905, II, p. 45 ss., con nota di P. Bonfante, *Dei compromessi e lodi stabiliti fra industriali come vincolativi dei loro rapporti ma non esecutivi nel senso e nelle forme dei giudizi*). Ricostruisce da una prospettiva storica l'emersione e l'evoluzione dell'arbitrato irrituale C. Tenella Sillani, *L'arbitrato nel panorama della storia: dal diritto romano agli albori del XX secolo*, op. cit., p. 70 ss.

²⁵³ Per un'approfondita ricostruzione e riflessione sull'assetto normativo in tema di arbitrato irrituale del lavoro prima della l. n. 604 del 1966, v. M. Grandi, *L'arbitrato irrituale nel diritto del lavoro*, op. cit.

²⁵⁴ Sul tema v. *funditus* L. Sgarbi, *Gli arbitrati in materia di lavoro dopo il D.lgs. 31 marzo 1998 n. 80*, in *Lav. giur.*, 1998, p. 457 ss.; R. Muroli, *La nuova disciplina della conciliazione e dell'arbitrato nelle controversie di lavoro*, in *Corr. Giur.*, 2011, 12, p. 1339 ss.; F. Luiso, *L'arbitrato irrituale nelle controversie di lavoro dopo la riforma del 1998*, in *Riv. Arb.*, 1999, p. 31 ss.; C. Cecchella, *L'arbitrato nel rapporto di lavoro*, in G. Alpa, F. Benatti (a cura di), *L'arbitrato: profili sostanziali*, Utet, Torino, 1999, p. 960 ss.

²⁵⁵ Approfondisce la portata sistematica dell'art. 808 ter c.p.c. anche in relazione all'ordinamento civilistico G. Alpa, *L'arbitrato irrituale. Una lettura civilistica dell'art. 808-ter del codice di procedura civile*, in E. Del Prato (a cura di), *Studi in onore di Antonino Cataudella*, Esi, Napoli, 2013, p. 57 ss.

²⁵⁶ Tra i primi commenti alla riforma dell'arbitrato del 2006 v. E. Odorisio, *Prime*

Si tratta di una disposizione che consente alle parti di stabilire che la controversia sia definita dagli arbitri mediante determinazione contrattuale, in alternativa alla procedura rituale. In altre parole, ha luogo una sorta di “ritualizzazione dell’irritualità”: l’arbitrato libero viene specificamente normato all’interno del codice di procedura civile, per tracciare una netta cesura rispetto alla regolamentazione dettata in tale ambito con riferimento alla fattispecie rituale²⁵⁷. D’altro canto, il legislatore, nel ribadire e rinforzare la distinzione tra le due tipologie dal punto di vista del sistema della tutela giurisdizionale dei diritti, disciplina in maniera stringente il regime dell’annullabilità del lodo irrituale da parte del giudice competente secondo le disposizioni del libro I c.p.c.²⁵⁸

Si tratta a ben vedere di ipotesi piuttosto elementari e ben più circoscritte rispetto a quelle previste per l’impugnazione per motivi di nullità del lodo rituale. In particolare, l’esperibilità dell’impugnazione – entro il termine prescrizione di cinque anni, dunque con una norma di molto più favorevole rispetto al termine decadenziale previsto per il lodo rituale – è prevista in caso di invalidità della convenzione arbitrale ovvero di pronuncia da parte del lodo su conclusioni che esorbitano dai limiti dell’arbitrato, purché la relativa eccezione sia stata sollevata nel procedimento.

Oltre poi alle ipotesi di invalidità legate alla violazione della disciplina contrattuale o legale relativa alla nomina degli arbitri, l’annullabilità è prevista nel caso in cui questi ultimi non si siano attenuti alle regole imposte dalle parti come condizione di validità del lodo nonché infine qualora nel procedimento arbitrale non sia stato rispettato il principio del contraddittorio.

Appare evidente, dunque, che la logica sottesa alla disciplina introdotta in materia dal d.lg. n. 40 del 2006 sia essenzialmente ispirata al principio del minimo intervento in un ambito lasciato in gran parte alla libertà negoziale delle parti, sebbene vengano riconosciuti come essenziali e imprescindibili alcune garanzie fondamentali in tema di capacità degli

osservazioni sulla nuova disciplina dell'arbitrato, Riv. Dir. Proc., 2006, p. 253 ss.; R. Marengo, *Processo arbitrale*, in E. Fazzalari (a cura di), *La riforma della disciplina dell'arbitrato*, op. cit., p. 135 ss.; M. Bove, *La nuova disciplina dell'arbitrato*, in M. Bove, C. Cecchella, *Il nuovo processo civile*, Milano, 2006, p. 75; Aa. Vv., *Il nuovo processo arbitrale: commento alle novità introdotte dal Decreto legislativo 2 febbraio 2006, n. 40* (coordinamento scientifico a cura di C. Cecchella), Il Sole 24 ore, Milano, 2006, XII; G. Verde, *Commento alla nuova riforma dell'arbitrato*, in *Guida dir.*, 2006, n. 8, p. 82 ss.

²⁵⁷ Ragiona sugli elementi di contatto e sui profili di differenziazione tra arbitrato libero e rituale, E. Spagnolo, *Analogie e differenze con altri istituti. L'arbitrato irrituale*, in A. Bossi (a cura di), *La prassi dell'arbitrato rituale*, op. cit., p. 41 ss.

²⁵⁸ Sul regime di annullabilità del lodo irrituale precedente alla riforma del 2006 v. G. Tarzia, *Nullità e annullamento del lodo arbitrale irrituale*, op. cit., p. 452 ss.

arbitri, di ambito della convenzione e di rispetto di un effettivo contraddittorio²⁵⁹.

Si tratta in altre parole dell'atteggiamento tipico di un legislatore che in ossequio ad una visione neo-liberale, voglia "lasciar fare" alle parti quanto più possibile, nei limiti di alcuni principi generali che garantiscano la conformità del modello ai canoni fondamentali dell'ordinamento. In tal senso, anche l'utilizzo della categoria dell'annullabilità piuttosto che di quella della nullità, come invece accade per il lodo rituale, appare significativa dell'idea per la quale la regolazione deve essere minima e non ostativa all'esercizio dell'autonomia privata, sebbene l'elenco tassativo di motivi di annullabilità non precluda l'azionabilità del rimedio dell'impugnazione per nullità per contrarietà all'ordine pubblico ovvero a norme inderogabili²⁶⁰. D'altro canto, essendo l'oggetto dell'impugnazione un lodo avente funzione di contratto e non un provvedimento giurisdizionale esso non sarebbe ricorribile in Cassazione *ex art. 111 Cost.*²⁶¹

Con l'arbitrato irrituale, dunque, viene riconosciuta alle parti la facoltà di optare, in maniera espressa e con forma scritta *ad substantiam*, per una modalità di risoluzione delle controversie in alternativa al giudizio ordinario, sebbene a differenza dell'arbitrato rituale tale via non si configuri come sostitutiva alla cognizione del giudice statale. Per altro verso, la regolazione della procedura sarà stabilita dalle parti stesse, senza l'obbligo di applicare le regole previste dal codice di rito, al fine dell'emissione di un lodo, avente l'efficacia di una determinazione contrattuale, al rispetto del cui contenuto le parti si sono già impegnate mediante la stipula del patto compromissorio.

In altri termini, volendo esemplificare il flusso tipico dell'arbitrato irrituale, si potrebbe affermare che si passa dal contratto al "processo" per poi tornare nuovamente al contratto che risolve negozialmente la lite, mentre nella fattispecie rituale il movimento è dal contratto al processo fino ad arrivare al lodo con efficacia di sentenza²⁶². La natura intrinsecamente

²⁵⁹ Cfr. sul tema S. Izzo, *L'arbitrato*, in D. Dalfino (a cura di), *La nuova giustizia*, op. cit., p. 414 ss.

²⁶⁰ Cfr. B. Sassani, voce *Arbitrato irrituale*, in *Dig. Civ., Agg.*, I, Utet, Torino, 2007, p. 114 ss.; P. Biavati, *Commento agli artt. 808-ter, 832, 839 e 840 c.p.c.*, in F. Carpi (a cura di), *Arbitrato*, 2° ed., Zanichelli, Bologna, 2007, p. 160 ss.; M. Bove, *Sub art. 808 ter*, in S. Menchini (a cura di), *Riforma del processo arbitrale. Commentario*, Cedam, Padova, 2009, p. 346 ss.

²⁶¹ Cfr. in tal senso C. Cavallini, *Arbitrato irrituale*, in *Diritto on line Treccani*, 2013.

²⁶² Sarebbe dunque cruciale, nella distinzione tra ritualità e irritualità, la tipologia di effetti voluti dalle parti e conseguentemente l'efficacia del lodo. Cfr. Cass., Sez. Un., 5 dicembre 2000, n. 1251, in *Giust. civ.*, 2002, I, p. 339 ss.

negoziale del lodo irrituale implicherà, per altro verso, che il compromesso avrà ad oggetto soltanto le controversie relative a situazioni giuridiche soggettive che consentano una regolamentazione contrattuale *ex art.* 1321 c.c.²⁶³, così che l'arbitro sarà incaricato di trovare una soluzione alla lite mediante un negozio a ciò diretto²⁶⁴, tanto che nel passato si è prospettata anche l'ammissibilità del c.d. «biancosegno», allorquando le parti consegnino all'organo arbitrale un documento sottoscritto in bianco, autorizzandone il riempimento con le previsioni negoziali che vincoleranno le parti medesime²⁶⁵.

In tal senso è significativo che sia ormai consolidato in giurisprudenza l'orientamento secondo il quale la convenzione d'arbitrato irrituale presuppone una ipotesi di mandato *ex art.* 1703 c.c. conferito congiuntamente dalle parti a uno o più arbitri al fine della stipula di un negozio compositivo della controversia²⁶⁶, che in considerazione di tale finalità conciliativa è molto prossimo a un contratto di transazione ovvero a un negozio di accertamento²⁶⁷.

Proprio in virtù dell'autonomia privata sancita dall'art. 1322 c.c. il potere esercitato dall'organo arbitrale irrituale ha la medesima portata dispositiva e incontra gli stessi limiti di quello proprio delle parti, essendo comune la finalità di definire la lite²⁶⁸, sebbene non vada d'altro canto eccessivamente enfatizzato il principio dell'*aliquid datum, aliquid retentum*, che caratterizza invece i negozi a contenuto conciliativo, dal momento che l'arbitro potrà decidere anche riconoscendo come legittime e fondate soltanto le ragioni di una delle parti²⁶⁹.

D'altra parte, dall'assenza nell'arbitrato irrituale di una funzione giurisdizionale vera e propria discendono implicazioni relative alla struttura procedimentale, rimessa sostanzialmente all'autonomia negoziale delle

²⁶³ Cfr. C. Cavallini, *Arbitrato irrituale*, op. cit.

²⁶⁴ La natura dell'istituto squisitamente sostanziale invece che processuale è un dato ben consolidato nella giurisprudenza di legittimità; cfr. Cass., 19 ottobre 1963, n. 2784, in *Giust. civ.*, 1964, I, p. 87 ss.

²⁶⁵ Cfr. Cass., 8 agosto 1990, in *Foro it. Rep.*, 1990, voce *Arbitrato*, n. 9.

²⁶⁶ Cfr. Cass., 5 luglio 2012, n. 11270, in *Foro it. Rep.*, 2012, voce *Arbitrato*, n. 64.

²⁶⁷ In tal senso v. Cass., 1° aprile 2011, n. 7574, in *Foro it. Mass.*, 2011, c. 286.

²⁶⁸ Cfr. C. Punzi, *Conciliazione e arbitrato*, in *Riv. Dir. Proc.*, 1992, p. 1029 ss.

²⁶⁹ Se esprimono in senso critico in ordine alla riconducibilità dell'arbitrato irrituale all'interno dell'istituto della transazione, tra gli altri, F. Corsini, *Prime riflessioni sulla nuova riforma dell'arbitrato*, in *Contratti*, 2006, p. 515 ss.; F. Danovi, F. Ferraris, *La cultura della mediazione e la mediazione come cultura*, Giuffrè, Milano, 2013, p. 17 s.

parti, con il limite invalicabile del rispetto del principio del contraddittorio²⁷⁰, a pena dell'annullabilità del lodo.

D'altra parte, un profilo di particolare interesse per l'arbitrato in materia di lavoro è costituito dalla configurabilità in capo agli arbitri irrituali di un potere di tutela cautelare, come nel caso di impugnazione di un licenziamento ovvero di una sanzione disciplinare al di fuori dell'ambito dell'art. 7 Stat.lav. (che prevede espressamente l'automatica sospensione dell'efficacia del provvedimento impugnato a fronte dell'avvio della procedura).

Sul punto sembra ormai consolidato l'orientamento che riconosce all'organo arbitrale irrituale il potere cautelare²⁷¹, sebbene si discuta con riferimento alla sorte del provvedimento cautelare conservativo al momento dell'emanazione del lodo dal momento che, essendo libero, sarebbe idoneo ad acquistare efficacia esecutiva, così che è stato sostenuto da alcuni che nell'ambito dell'arbitrato irrituale sarebbe configurabile soltanto la tutela cautelare anticipatoria, in quanto l'unica a poter essere svincolata da un giudizio di merito²⁷².

Senonché, l'effetto combinato di margini più ampi di frequente utilizzo grazie ad un elevato grado di autonomia regolamentare e del riconoscimento del suo ruolo all'interno del codice di rito, ha progressivamente implementato il livello di procedimentalizzazione dell'istituto, conducendolo in un certo senso alla sua nemesi, tanto da essere

²⁷⁰ Cfr. Cass., 8 settembre 2004, n. 18049, in *Foro it.*, 2005, I, c. 1768. Nella vigenza della precedente disciplina la giurisprudenza di legittimità (Cass., 9 agosto 2004, n. 15353, in *Giust. civ.*, 2004, I, p. 2557 ss.), ha ritenuto che la violazione di tale principio costituisce una inosservanza del contratto di mandato, tale da inficiare la determinazione arbitrale ai sensi dell'art. 1429 c.c., mentre ora rileverebbe come vizio del procedimento. Cfr. C. Cavallini, *Arbitrato irrituale*, op. cit.

²⁷¹ M. Cirulli, *Arbitrato irrituale e provvedimenti d'urgenza*, in *Giur. Merito*, 1992, p. 840 ss.; G. Grasso, *Tutela cautelare ed arbitrato irrituale*, in *Aa. Vv.*, *Studi in onore di Luigi Montesano*, Cedam, Padova, 1997, p. 584 ss.; A. Musenga, *Tutela cautelare e arbitrato irrituale*, in *Giur. It.*, 1996, p. 3198 ss.; G. Canale, *Tutela cautelare e arbitrato irrituale*, in *riv. Trim. dir. Proc. Civ.*, 1997, p. 942 ss.; M. Giorgetti, *Una possibile disciplina della tutela cautelare nell'arbitrato libero*, in *Riv. Dir. Proc.*, 2004, p. 600 ss.; M. Vasetti, voce *Arbitrato irrituale*, in *Noviss. Dig. it.*, 1964, p. 864 ss.; M.G. Canella, *Arbitrato irrituale e tutela cautelare in un recente provvedimento e dopo la l. 14 maggio 2005, n. 80*, in *Riv. Trim. dir. Proc. Civ.*, 2005, p. 1018 ss.;

²⁷² Cfr. C. Cavallini, *Arbitrato irrituale*, op. cit., secondo il quale bisogna prendere atto che le disposizioni previste dagli artt. 669 quinquies c.p.c. e 35 d.lg. n. 5 del 2003 in tema di arbitrato societario siano state introdotte per far fronte alla carenza in capo agli arbitri irrituali del potere di concedere sequestri, così che una lettura che escluda la cautela conservativa sarebbe quasi *contra legem*.

ora un pò meno libero, tanto che la differenza sostanziale con l'arbitrato rituale sarebbe ormai ridotta essenzialmente al diverso prodotto finale di ciascuna procedura, non essendoci invece sostanziali diversità nello svolgimento di essi²⁷³.

In altre parole, la caratteristica peculiare dell'istituto non consisterebbe più nell'irritualità bensì nella contrattualità del lodo, tanto che non manca chi sostiene che le norme previste per la procedura rituale siano suscettibili di essere applicate anche a quello irrituale, «ad eccezione delle disposizioni ontologicamente incompatibili ed espressamente derogate dalle parti. Non si tratterebbe in particolare di una trasposizione indiscriminata, ma di un'applicazione (analogica), previa singola e accorta valutazione²⁷⁴».

Non sfugge per altro verso che nella sistematica dell'arbitrato irrituale in materia di lavoro l'interprete si trova a dover coordinare da un punto di vista esegetico l'art. 808 ter c.p.c. e una serie di disposizioni speciali sulle quali si dirà più approfonditamente *infra*, con risultati frequentemente non univoci ed anzi forieri di dubbie, aporie e criticità.

In questo contesto, se non sfugge che dal punto di vista dell'arbitrato irrituale in generale è stato fornito un riconoscimento e un notevole impulso da parte della giurisprudenza di legittimità²⁷⁵, non può certo tacersi che ci si trova di fronte ad un tessuto normativo alquanto articolato, dove è dato scorgere una molteplicità di profili di criticità e incertezza interpretativa. In un certo senso, ci si trova davanti ad un istituto che esemplifica uno stato di crisi dogmatica e prospettica del sistema giuridico nel suo complesso, in una sorte di sineddoche delle difficoltà di categorizzazione e lettura che l'interprete trova nello studio dell'ordinamento e nella conseguente riflessione scientifica.

La produzione di una disciplina tendenzialmente priva di una visione e di una logica sistematica, unita ad una tecnica normativa non scevra da lacune e imprecisioni, rischia invero di condurre ad una generalizzata indistinzione, ad una sorta di “notte delle vacche nere”, per usare un'espressione di hegeliana memoria²⁷⁶.

²⁷³ Cfr. Cass., 12 ottobre 2009, n. 21585, in *Foro pad.*, 2010, I, p. 227 ss.

²⁷⁴ Così C. Cavallini, *Arbitrato irrituale*, op. cit., 2013.

²⁷⁵ Cfr. Cass. Torino, 27 dicembre 1904, in *Riv. Dir. Comm.*, 1905, II, p. 45 ss.

²⁷⁶ Condivisibilmente G. Verde, *Arbitrato irrituale*, in E. Fazzalari (a cura di), *La riforma della disciplina dell'arbitrato*, op. cit., p. 7 afferma «l'attuale congiuntura e il caos determinato dal susseguirsi delle riforme non inducono ad una ricostruzione degli istituti in maniera sistematica e, tanto più, in termini di teoria generale».

Se a ciò si aggiunge, come si dirà più compiutamente *infra*, l'ipertrofia normativa della l. n. 183 del 2010, che nell'impeto di una volontà sdoganatrice dell'arbitrato finisce per prevedere ben quattro tipologie concorrenti di procedura irrituale in materia di lavoro, che oltretutto vanno a sommarsi a quelle già esistenti, previste da norme speciali, sembra ragionevole ritenere che in controtendenza con le intenzioni dichiarate, si siano poste le basi per il mancato utilizzo dell'arbitrato irrituale.

Ciò evidentemente costituisce un elemento di forte criticità in relazione alla tutela dei diritti del lavoratore, che invero dovrebbe trovare nelle modalità di risoluzione alternativa delle controversie in generale e nelle procedure arbitrali in particolare uno strumento in più per veder riconosciuti livelli di protezione inderogabili, che anzi in tali sedi potrebbero ragionevolmente venire addirittura derogati *in melius*.

2. Attualità e potenzialità dell'archetipo legale dell'irritualità: l'art. 7 della legge n. 300 del 1970.

L'arbitrato irrituale in materia di lavoro ha trovato nell'art. 7 della l. n. 300 del 1970 una realizzazione di pregio, sia sotto il profilo della tecnica normativa, che di quello della coerenza interna anche in relazione alla idoneità a garantire un elevato livello di tutela dei diritti del lavoratore.

Già dalla collocazione topografica all'interno dello Statuto dei diritti dei lavoratori emerge una visione di sistema del legislatore della l. n. 300 del 1970, che costituisce il recepimento legislativo dei diritti fondamentali in materia del lavoro sanciti dalla Costituzione repubblicana, sia sotto il profilo delle garanzie nel rapporto che con riferimento alla libertà e attività sindacale²⁷⁷.

²⁷⁷ È vasta e approfondita la riflessione dottrinale sulla portata della disciplina dettata dall'art. 7 Stat. Lav. Vedi tra gli altri F. Basenghi, *In tema di licenziamento disciplinare del dirigente*, in *Dir. lav.*, 1988, n. 6, parte II, p. 465; P. Chieco, *Il licenziamento quale sanzione disciplinare*, op. cit., p. 237; M. De Luca, *Per la prima applicazione della sentenza 204/1982*, op. cit., p. 642; Id., *I licenziamenti disciplinari dopo l'intervento della Corte costituzionale: profili problematici e prospettive*, in *Foro it.*, 1983, parte I, p. 855; R. Foglia, *La Corte costituzionale ed il licenziamento disciplinare*, in *Dir. lav.*, 1982, parte II, p. 401; P. Lambertucci, *Il licenziamento cosiddetto disciplinare*, op. cit., p. 1345; M.P. Lidonna, *Il licenziamento disciplinare al vaglio della Corte costituzionale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1983, parte II, p. 319; M. Meucci, *Principi di diritto sostanziale a proposito del*

Per altro verso, l'art. 7, come noto, non è soltanto una disposizione di carattere processuale, bensì anche a contenuto sostanziale, prevedendo la regolamentazione dell'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro. La sapiente combinazione di un piano normativo incidente sui diritti sostanziali e uno relativo alla loro tutela processuale non è un caso isolato nella l. n. 300 del 1970, dal momento che essa è stata prevista anche all'art. 28, con riferimento alla repressione della condotta antisindacale, dove vengono delineate sia la fattispecie sostanziale di comportamento sanzionato che il rimedio tipico a livello giurisdizionale, nonché, in parte, anche all'art. 18, undicesimo comma.

Quest'ultimo, nell'ambito della previsione del regime di tutela reale contro i licenziamenti illegittimi prevede infatti una particolare ipotesi di legittimazione del sindacato a chiedere un provvedimento anticipatore della reintegrazione del lavoratore che sia rappresentante sindacale in azienda qualora il giudice «ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro»²⁷⁸.

licenziamento disciplinare giunto in Corte costituzionale, in *Lav. prev. oggi*, 1983, p. 108; M. Papaleoni, *Il licenziamento disciplinare*, op. cit., p. 757; Id., *Il licenziamento ad nutum "disciplinare" poco prima dell'intervento della Corte costituzionale*, in *Giust. civ.*, 1990, n. 1, parte I, p. 196; G. Pera, *Il licenziamento come sanzione disciplinare*, in *Giust. civ.*, 1983, parte I, p. 19; P. Sandulli, *Il licenziamento disciplinare*, op. cit., p. 865; V. Simi, *Alcune osservazioni*, op. cit., p. 413; G. Suppiej, *La Corte costituzionale legifera sui licenziamenti disciplinari?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1983, parte II, p. 214; G. Zilio Grandi, *Corte costituzionale e licenziamento disciplinare*, op. cit., p. 99.

²⁷⁸ Tale disposizione, peraltro, a seguito delle modifiche apportate al predetto art. 18 dalla l. n. 92 del 2012, ha posto dubbi interpretativi sulla persistente configurabilità di tale istanza e del relativo procedimento incidentale a fronte del nuovo rito sui licenziamenti (c.d. Fornero), che prevede la sommarietà del procedimento come regola generale ed anzi richiama le ipotesi *ex art. 18 Stat. lav.* come proprio ambito di applicazione. A. Di Stasi, *L'interesse collettivo e la vis espansiva della legittimazione processuale*, in *Aa. Vv., Scritti in memoria di Giovanni Garofalo*, Cacucci, Bari, 2015, p. 291 ss. ha condivisibilmente sostenuto la persistente vigenza di detta disposizione, tra l'altro mai abrogata, dal momento che nulla escluderebbe la possibilità che il giudice pronunci provvisoriamente, in base ad una valutazione immediata degli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, l'ordinanza interinale di reintegrazione, procedendo poi alla trattazione della causa nel merito nella fase sommaria. Secondo lo stesso A. la reciproca indipendenza della legittimazione del sindacato *ex art. 18 comma 11 Stat. lav.* e della sommarietà della prima fase del rito Fornero emergerebbe per altra via dal fatto che mentre la relativa ordinanza è impugnabile con reclamo immediato allo stesso giudice che l'ha pronunciata, con la previsione espressa dell'applicazione dell'art. 178, commi 3, 4, 5 e 6 c.p.c., e può essere revocata con il provvedimento che decide la causa, la l. n. 92 del 2012 prevede che l'ordinanza emessa all'esito della fase sommaria del rito Fornero può essere opposta con ricorso *ex art. 414 c.p.c.*, instaurando così un giudizio a cognizione piena, diverso da quello che invece decide il reclamo *ex art. 18 comma 12 Stat. lav.* Sul punto l'unica pronuncia giurisprudenziale sembra essere Trib. Ancona, dott.ssa A. Sbrano, ord. 21

Se è vero che la procedura arbitrale di cui all'art. 7 della l. n. 300 del 1970 è prevista in alternativa alla via giudiziaria per le controversie aventi ad oggetto l'impugnazione dei provvedimenti disciplinari, a sua volta essa è considerata come un'ipotesi diversa rispetto agli arbitrati individuati e disciplinati dalla contrattazione collettiva. Sotto il profilo strutturale è assicurata la presenza di un rappresentante per ciascuna delle parti e di un terzo membro scelto consensualmente, ovvero, in mancanza di accordo, nominato dal Direttore dell'ufficio, così che l'arbitrato in discorso si caratterizza per una doppia dimensione, al contempo sindacale e amministrativa, quasi a rimarcare la portata garantista.

Secondo la giurisprudenza di legittimità ormai consolidata, qualora il lavoratore dapprima scelga la via arbitrale ex art. 7 Stat. Lav. potrà comunque agire giudizialmente entro i termini previsti in via generale, fintanto che il collegio arbitrale non emetta il lodo, al fine dell'accertamento dell'illegittimità della sanzione disciplinare. Tale alternatività tra via giudiziale e via arbitrale va infatti intesa nel senso che la pendenza si configuri soltanto qualora il collegio si sia pronunciato²⁷⁹, sebbene non si ignori un orientamento giurisprudenziale più risalente secondo il quale il momento preclusivo dell'azione giudiziaria coinciderebbe con la costituzione del collegio di conciliazione e arbitrato e cioè con la nomina dei rispettivi componenti da parte degli interessati²⁸⁰.

Emerge innanzitutto una differenza rispetto alla via giudiziaria dal punto di vista dei termini di attivazione della procedura che deve essere promossa a pena di decadenza nei venti giorni successivi alla comunicazione dell'applicazione della sanzione disciplinare, anche con l'assistenza dell'organizzazione sindacale alla quale il lavoratore sia iscritto ovvero conferisca mandato. Ciò evidentemente fa sì che il lavoratore dovrà attivarsi immediatamente nel caso in cui voglia contestare la legittimità del provvedimento, ma a fronte di tale termine stringente, saranno molteplici i benefici, che invece non opereranno nel caso di richiesta tardiva di costituzione del collegio arbitrale²⁸¹.

ottobre 2013, inedita a quanto consta, che ha ritenuto inammissibile tale istanza nella prima fase del rito Fornero, che già si caratterizza per la natura sommaria della cognizione. Il tema della legittimazione attiva del sindacato nella proposizione della predetta istanza congiunta è stato affrontato, prima dell'entrata in vigore della legge n. 92 del 2012, da Trib. Bari, ord. 26 novembre 2003, in *Lav. giur.*, 2004, n. 11, con nota di A. Muratorio.

²⁷⁹ Cass., sez. lav., 20 febbraio 1999, n. 1452, in *Arch. Civ.*, 1999, p. 563 ss.; Cass., sez. lav., 10 aprile 1990, n. 3023, in *Rep. Foro it.*, 1990, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 651; Cass., sez. lav., 8 febbraio 1990, n. 891; Cass., sez. lav., 12 marzo 1987, n. 2588, in *Rep. Foro it.*, 1987, voce *Lavoro (rapporto)*, n. 1108; Cass., sez. lav., 14 gennaio 1987, n. 214, in *Foro it. mass.*, 1987, c. 40; Cass., sez. lav., 3 dicembre 1981, n. 6414, in *Giust. Civ.*, 1982, I, 962.

²⁸⁰ Cfr. Cass., sez. lav., 17 settembre 1993, n. 9568, in *Giust. civ. Mass.*, 1993, p. 1407 ss.

²⁸¹ Così G. Pera, *Commento all'art. 7*, in C. Assanti, G. Pera, *Commento allo Statuto dei*

La prima conseguenza consiste nel fatto che nel momento in cui si dia l'impulso alla costituzione del collegio, si produce automaticamente la sospensione della sanzione disciplinare fintanto che esso non si pronunci²⁸². Si tratta a ben vedere di una sorta di effetto cautelare o inibitorio che si produce *ex lege* per il solo fatto di azionare la procedura, secondo un meccanismo che non ha eguali nell'ordinamento, prescindendo tale efficacia sospensiva sia da una specifica richiesta del lavoratore che da una pronuncia sul punto da parte del collegio arbitrale.

Da un lato, quindi, rispetto ad una ordinaria azione di impugnazione ad esempio di un recesso datoriale asseritamente illegittimo, il lavoratore dovrà chiaramente "ricorrere in corsa", sebbene a seguito delle modifiche introdotte in merito alla proposizione del ricorso giudiziale dalla l. n. 183 del 2010 e dalla successiva l. n. 92 del 2012 la differenza non sia più tra il termine decadenziale di venti giorni e quello prescrizione di cinque anni, ma si tratti ormai del doppio termine di decadenza (sessanta giorni per l'impugnazione stragiudiziale e i successivi centottanta per quella giudiziale, salvo l'esperimento del tentativo facoltativo di conciliazione davanti all'Ispettorato territoriale del lavoro, che ha l'effetto di sospendere i suddetti termini).

Dall'altro lato, a fronte di tale tempistica alquanto ridotta, il lavoratore, adendo la via arbitrale potrà innanzitutto fruire dell'intervenuta inefficacia del provvedimento impugnato qualora il datore di lavoro non aderisca alla procedura. Si tratta invero di una previsione di non poco conto, che rende la procedura arbitrale in discorso particolarmente appetibile per il lavoratore che nel caso di mancata costituzione del collegio potrà sostanzialmente ottenere il medesimo effetto dell'accoglimento dell'impugnazione e che si giustifica con una sorta di principio di presunzione di innocenza traslato dalla materia penalistica a quella disciplinare.

Sotto altro profilo, non sfugge l'ampia portata di detta norma, dal momento che con la semplice impugnazione e richiesta di costituzione del collegio si produrrebbe l'effetto di determinare l'inefficacia perfino del licenziamento disciplinare, attratto all'interno della procedura per opera dell'attività interpretativa della Corte costituzionale, come già detto nel

diritti dei lavoratori, Cedam, Padova, 1972, p. 90. *Contra*, nel senso dell'inammissibilità di una procedura arbitrale tardiva v. R. Bortone, *Sub art. 7*, in L. Giugni (diretto da), *Lo Statuto dei lavoratori. Commentario*, Giuffrè, Milano, 1979, p. 59 ss.

²⁸² Secondo Cass., sez. lav., 3 giugno 1997, n. 4921 (a quanto consta inedita) l'avvenuta esecuzione della sanzione disciplinare non comporta l'acquiescenza da parte del lavoratore, che si trova in una situazione di mera soggezione rispetto all'esplicazione dei poteri datoriali.

primo capitolo²⁸³. L'effetto sospensivo è così pervasivo da rimanere intatto anche qualora a sua volta il datore di lavoro adisca l'autorità giudiziaria entro il termine previsto per la nomina del proprio arbitro²⁸⁴.

Tale regime di sospensione va poi coordinato con quello sull'efficacia del licenziamento disciplinare previsto dalla l. n. 92 del 2012, che fa retroagire gli effetti all'apertura del procedimento disciplinare, norma peraltro di dubbia applicazione con riferimento ai lavoratori assunti con il c.d. contratto a tutele crescenti, stante il mancato richiamo della relativa disposizione.

Se dunque è vero che l'impugnazione sospende gli effetti del provvedimento e, nel caso in parola, del licenziamento, qualora la pronuncia del collegio arbitrale sia nel senso di confermare la legittimità del recesso gli effetti si produrranno all'esito di essa a decorrere dall'apertura del procedimento disciplinare; qualora invece il provvedimento disciplinare *sub specie* di licenziamento sia dichiarato illegittimo, esso rimarrà *tamquam non esset*. Ciò detto, non sfugge la criticità di coniugare la sospensione interinale degli effetti della sanzione con la necessità di garantire immediata efficacia al licenziamento per giusta causa, problema che potrà essere superato mediante lo strumento della sospensione cautelare in attesa dell'esito della procedura arbitrale²⁸⁵, che contempera l'esigenza aziendale di tenere fuori dall'azienda il lavoratore incolpato di un fatto così grave con quella del lavoratore ad un trattamento non pregiudizievole rispetto alle altre sanzioni disciplinari²⁸⁶.

²⁸³ Cfr. Corte Cost., sentenza del 29-30 novembre 1982, n. 204, che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dei primi tre commi del suddetto articolo, qualora interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, con nota in *Mass. Giur. Lav.*, 1982, p. 555; in *Giur. it.*, 1983, parte I, sez. I, p. 1039.

²⁸⁴ La Corte costituzionale ha avuto modo di precisare che il datore di lavoro che non voglia aderire alla procedura e che parimenti non intenda lasciare che la sanzione disciplinare divenga inefficace, deve ricorrere al giudice entro il medesimo termine previsto per la nomina dell'arbitro. Cfr. Corte Cost., 13 dicembre 1989, n. 586, in *Foro it.*, 1990, n. 2, I, c. 362; L. Menghini, *L'impugnazione del licenziamento e delle sanzioni disciplinari: brevi osservazioni su questioni vecchie e nuove*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1990, II, p. 241; G. Pera, *I giudici, costituzionali e ordinari, non leggono le leggi*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 1990, II, p. 11 ss.; G. Zilio Grandi, *Corte costituzionale e licenziamento disciplinare*, op. cit., p. 99 ss.

²⁸⁵ Per un'ampia e approfondita ricostruzione di detto istituto si rimanda a G. Amoroso, V. Di Cerbo, A. Maresca, *Diritto del lavoro. Lo Statuto dei lavoratori e la disciplina dei licenziamenti*, op. cit., p. 201 ss.

²⁸⁶ Secondo la giurisprudenza di legittimità, la sospensione dell'efficacia della sanzione disciplinare non impedisce che la mancanza possa essere considerata ai fini dell'applicazione della recidiva, sebbene l'art. 7 Stat. Lav. non discerna tra effetti diretti

È poi interessante notare come la suddetta procedura acquista nuove importanti potenzialità con il progressivo ridimensionamento della tutela reale contro i licenziamenti illegittimi. Ed infatti, atteso il potere riconosciuto al collegio, ma non al giudice, di degradare la sanzione irrogata²⁸⁷, nulla vieta che il licenziamento disciplinare possa per ipotesi essere convertito in una sanzione di minor gravità, così che il rapporto verrebbe ad essere ricostituito come se il licenziamento non fosse mai avvenuto. Ciò produrrebbe gli effetti di una pronuncia reintegratoria, così che per tale via verrebbe recuperata la tutela reale anche nei casi in cui questa non opererebbe di stretto diritto, sebbene non si tratti tecnicamente di una pronuncia ai sensi e per gli effetti dell'art. 18 l. n. 300 del 1970, bensì di una pronuncia di inefficacia con conseguente ricostituzione del rapporto di lavoro come se non fosse mai venuto meno.

Ma vi è di più. Una volta che si ammetta la possibilità di una pronuncia restitutiva in caso di degradazione del licenziamento in una sanzione conservativa, va da sé che secondo una lettura sistematica improntata al principio di ragionevolezza, tale soluzione dovrà adottarsi a maggior ragione nel caso in cui il provvedimento sanzionatorio vada annullato *tout court*, così che anche per tale via si riespanderebbe la tutela reintegratoria.

Si ritiene che quello appena indicato costituisca un beneficio davvero cruciale per chi intenda avvalersi della procedura *ex art. 7 Stat. Lav.*, rendendola preferibile, quanto meno sotto tale profilo, rispetto al ricorso giudiziale, tanto da ribaltare la tradizionale idea per la quale l'arbitrato porterebbe con sé un grado minore di tutela rispetto alla giurisdizione statale.

Non si nega che con riferimento ai datori di lavoro sottratti all'ambito di applicazione della tutela c.d. reale in quanto privi dei requisiti dimensionali previsti dall'art. 18 Stat.lav.²⁸⁸ una siffatta interpretazione

e indiretti della sospensione medesima. Cfr. Cass., sez. lav., 27 aprile 1996, n. 3915; Cass., sez. lav., 20 agosto 1991, n. 8973.

²⁸⁷ Per una ricostruzione del vasto dibattito in dottrina e giurisprudenza sul punto si rimanda a G. Amoroso, V. Di Cerbo, A. Maresca, *Diritto del lavoro. Lo Statuto dei lavoratori e la disciplina dei licenziamenti*, op. cit., p. 229 ss.

²⁸⁸ Secondo quanto affermato dalla Corte Costituzionale, con sentenza del 18-25 luglio 1989, n. 427, che ha dichiarato l'incostituzionalità dell'art. 7, commi 2 e 3, della legge n. 300 del 1970, nella parte in cui ne è esclusa l'applicazione anche ai datori di lavoro con meno di 16 dipendenti, con nota in *Mass. Giur. Lav.*, 1992, n. 4, p. 374; P.G. Alleva, M.V. Ballestrero, A. Vallebona, *La Corte Costituzionale*, op. cit., p. 133; G. Amoroso, *Il licenziamento disciplinare*, op. cit., p. 362; P. Chieco, *Il licenziamento quale sanzione disciplinare*, op. cit., p. 237; M. De Luca, *Licenziamenti disciplinari nelle piccole imprese*, op. cit., p. 2685; M. Papaleoni, *Il licenziamento ad nutum*, op. cit., p. 196; C. Pisani, *I problemi aperti*, op. cit., p. 277; F. Proietti, *Licenziamento disciplinare e garanzie*

ponga criticità, nel senso che per tale via il licenziamento sarebbe sanzionato con un regime ben più pesante rispetto a quanto non avvenga nel caso di applicazione della tutela meramente economica.

Senonché, considerato il *favor* per la procedura arbitrale ex art. 7 Stat. lav. espresso dal legislatore in più punti della disciplina legislativa, la specialità di essa in quanto alternativa al giudizio e avente al proprio interno anche finalità di carattere conciliativo, nonché i tempi molto celeri di essa, che si esaurisce verosimilmente in pochi mesi, la tutela restitutoria avrà comunque effetti circoscritti al periodo strettamente intercorrente tra il licenziamento e la pronuncia del collegio, sebbene sia certamente molto incisiva la portata sanzionatoria del lodo che annulli il provvedimento disciplinare.

Per altro verso, tale potenzialità testimonia ancora una volta le prospettive di sviluppo che può conoscere l'arbitrato in materia di lavoro, a maggior ragione a fronte di un tendenziale abbassamento dei livelli di tutela sostanziale previsti dalla legislazione più recente.

Come detto con riferimento alle possibili implicazioni positive per il lavoratore da parte dell'arbitrato rituale deciso secondo equità, anche in questo caso la via arbitrale può costituire un elemento di riacquisizione in sede (para)giurisdizionale di diritti gradualmente compressi se non addirittura negati dal punto di vista della disciplina sostanziale.

3. L'arbitrato irrituale tra aperture e diffidenze nella prospettiva bivalente della legge n. 533 del 1973.

Se è noto che la l. n. 533 del 1973 costituisce il primo vero (e forse unico), intervento di natura organica e sistematica in materia di processo del lavoro dopo l'entrata in vigore del codice di rito del 1940, è di sicuro interesse l'analisi delle scelte fatte dal legislatore di allora rispetto all'arbitrato lavorista.

“procedimentali”, in *Giur. it.*, 1992, parte I, sez. I, p. 1499; P. Sandulli, *Riforma pensionistica e previdenza integrativa*, op. cit., p. 241; R. Scognamiglio, *Licenziamento per giusta causa*, op. cit., p. 319; G. Zilio Grandi, *Corte Costituzionale e licenziamento disciplinare*, op. cit., p. 99.

Ed invero, nella logica complessiva dell'introduzione di una tipologia speciale di tutela giurisdizionale dei diritti del lavoratore davanti al giudice statale, c'è spazio anche per una serie di disposizioni che vanno ad incidere sulla procedura arbitrale, sia rituale che irrituale, aprendo una breccia là dove il legislatore corporativo aveva posto un sostanziale divieto²⁸⁹.

Così, la l. n. 533 del 1973, all'art. 4 modifica la disciplina codicistica in materia di arbitrato rituale prevedendo che esso sia esperibile anche con riferimento ai rapporti di lavoro di cui all'art. 409 c.p.c., secondo un'opzione che riapre spazi alla contrattazione collettiva ma anche alla legislazione successiva ai fini della regolamentazione di un istituto che ha una funzione para-giurisdizionale, sebbene con i limiti e le peculiarità già esaminate nel secondo capitolo.

Per altro verso, si è voluta riscrivere anche la disciplina dell'arbitrato irrituale, che viene ammesso purché vi sia la previsione in tal senso da parte della legge, il cui ruolo è tipizzarlo per specifiche controversie²⁹⁰, facendo salve le disposizioni preesistenti e legittimando quelle future²⁹¹, ovvero della contrattazione collettiva, secondo uno schema regolativo che risponde alla medesima *ratio* di quello adottato per la procedura rituale.

Se dunque l'idea di fondo è quella di non vietare la via arbitrale, rendendola facoltativa, tanto che nelle procedure irrituali previste a livello contrattual-collettivo l'accesso ad esse non pregiudica la facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria²⁹², non sfugge la persistente diffidenza nei confronti di uno strumento reputato non completamente idoneo a garantire gli stessi livelli di giustizia ed effettività assicurati dalla giurisdizione statale²⁹³, oltretutto attraverso una pronuncia avente gli effetti di un contratto, e dunque insuscettibile di costituire tecnicamente cosa giudicata.

²⁸⁹ Cfr. F. Corsini, *L'arbitrato rituale nelle controversie individuali di lavoro*, in *Riv. Arb.*, 2003, p. 613 ss.

²⁹⁰ Cfr. V. Bertoldi, *L'arbitrato e le controversie di lavoro*, Napoli, 2018, p. 633 ss.; Ead., *L'arbitrato in materia di lavoro (paradossi e problemi irrisolti)*, in C. Punzi, *Disegno sistematico dell'arbitrato*, op. cit., p. 87 ss.

²⁹¹ Cfr. R. Muroi, *Arbitrato in materia di lavoro*, in V. Benedettelli, C. Consolo, L. G. Radicati Di Bronzolo, *Commentario breve al diritto dell'arbitrato nazionale ed internazionale*, Cedam, Padova, 2010, p. 383 ss.

²⁹² Sul punto cfr. Cass., sez. lav., 13 aprile 1995, n. 4219, in *Not. Giur. Lav.*, 1995, p. 828 ss.; Cass., sez. un., 14 novembre 2002, n. 16044, in *Not. Giur. Lav.*, 2003, p. 133 ss.

²⁹³ Cfr. S. Hernandez, *Il problema dell'arbitrato*, op. cit., p. 15 ss.; R. Vaccarella, *Conclusioni. Atti del Convegno L'arbitrato in materia di lavoro: fonti e impugnazioni*, Università Luiss, Roma 17 novembre 2009, in *Mass. Giur. Lav.*, 2010, p. 389 ss.; A. Vallebona, *L'arbitrato irrituale per le controversie di lavoro*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2010, p. 362 ss.

Per altro verso, il controllo totale del legislatore sullo strumento arbitrale emergeva dalla previsione della nullità dei lodi pronunciati in violazione delle disposizioni inderogabili di legge ovvero della contrattazione collettiva²⁹⁴, nonché dal divieto di decisione secondo equità²⁹⁵.

Ci si interroga quindi sulla reale portata attuale della laconica previsione di cui all'art. 5, primo comma, della l. n. 533 del 1973 che residua dall'abrogazione degli altri due commi ad opera dell'art. 43 del d.lg. n. 80 del 1998 e dell'art. 72 del d.lg. n. 165 del 2001, dopo che la l. n. 183 del 2010, come si sta per dire, ha completamente riscritto la disciplina dell'arbitrato irrituale in materia di lavoro. Parte della dottrina è infatti giunta alla conclusione che l'arbitrato *ex art. 5* della l. n. 533 del 1973, sebbene non sia stato formalmente abrogato, ha finito per essere «svuotato del suo originario significato»²⁹⁶, nell'ambito di un generale mutamento delle ipotesi di arbitrato previste dalle leggi speciali e a fronte di quelle introdotte dal c.d. collegato lavoro²⁹⁷.

Se è vero e innegabile il cambio di passo e di tecnica legislativa dalla l. n. 533 del 1973 alla riforma del 2010, parimenti non può non rilevarsi che la fattispecie di cui all'art. 5 non è stata abrogata e continua ad avere senso nell'ambito del sistema di tutela arbitrale in materia di lavoro, costituendo una sorta di principio generale e di disposizione fondamentale.

Anzi, proprio il suo carattere stringato e di portata generale, privo di eccessi di regolazione e ridondanze procedurali, a differenza della l. n. 183 del 2010, continua a svolgere un ruolo essenziale al fine di garantire alla

²⁹⁴ Sul dibattito dottrinale in punto di invalidità conseguente alla violazione da parte del lodo di norme inderogabili di legge e sull'applicazione dell'impugnazione *ex art. 2113 c.c.*, previsione poi abrogata, si rimanda a F. Corsini, *L'arbitrato nelle controversie individuali di lavoro*, in D. Borghesi (a cura di), *Il processo del lavoro*, op. cit., p. 140 ss.

²⁹⁵ Cfr. G. Sigillò Massara, *Tutele alternative*, op. cit., p. 15; G. Perone, *Il nuovo processo del lavoro*, op. cit., p. 523; R. Flammia, *Arbitrato e conciliazione in materia di lavoro*, op. cit., p. 1.

²⁹⁶ Così V. Bertoldi, *L'arbitrato in materia di lavoro (paradossi e problemi irrisolti)*, in C. Punzi, *Disegno sistematico dell'arbitrato*, op. cit., p. 131 ss., che sostiene altresì che a seguito della l. n. 183 del 2010, la violazione derivante dall'inosservanza dei presupposti per l'arbitrabilità della controversia (diversi da quelli della disponibilità del diritto) sarebbe ricondotta all'interno del regime dell'annullabilità di cui all'art. 808 ter, secondo comma, c.p.c. nel rispetto del termine breve di cui all'art. 412 c.p.c.

²⁹⁷ Riflette sulle fattispecie arbitrali introdotte dalla legge n. 183 del 2010 P. Tosi, *L'arbitrato nel "collegato lavoro" alla legge finanziaria 2010*, in *Lav. Giur.*, 2010, p. 1171 ss.

contrattazione collettiva un margine di autentica autonomia nella disciplina degli strumenti arbitrali irrituali.

In tal senso si ritiene che la persistente attualità dell'arbitrato previsto dall'art. 5 della l. n. 533 del 1973 possa essere colta nella particolare fattispecie di arbitrato irrituale avente ad oggetto l'impugnazione del licenziamento del dirigente, ambito del diritto del lavoro regolato come noto da una disciplina affatto speciale, che continua a ricevere luce proprio dalla previsione in discorso.

Peraltro la procedura arbitrale in discorso gode di una certa vitalità testimoniata dal fatto che una parte consistente dei contratti collettivi nazionali di lavoro interviene per riconoscere una peculiare tutela al dirigente licenziato illegittimamente mediante il riferimento alla nozione di giustificatazza²⁹⁸, che sarà oggetto di cognizione da parte di un apposito collegio arbitrale²⁹⁹ e che qualora venga ritenuta insussistente, dà diritto a

²⁹⁸ Sul tema cfr. S. Bartalotta, *La nozione di «giustificatazza» nel licenziamento dei dirigenti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1994, II, p. 288 ss.; G. Perdonà, *Il licenziamento del dirigente pubblico e privato*, Cedam, Padova, 2004; R. Pettinelli, *Il dirigente, il giudice e il legislatore: l'impugnazione del licenziamento fra «invalidità» e «ingiustificatazza»*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 2014, n. 2, p. 279 ss.; A. Rota, «Anche» il dirigente deve impugnare il licenziamento nei termini di cui all'art. 6, l. n. 604/1966, in *Riv. It. dir. Lav.*, 2014, n. 2, p. 287 ss.; F. Ferraro, *L'impugnazione del licenziamento del dirigente dopo il «Collegato lavoro»*, in *Arg. Dir. lav.*, 2015, n. 2, p. 66 ss.; L. Corazza, *Licenziamento del dirigente d'azienda e obbligo di specificazione contestuale dei motivi previsto dal contratto collettivo: verso la completa rarefazione delle tutele del dirigente*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 1999, n. 2, p. 817 ss.; M. De Cristofaro, *Licenziamento dei dirigenti e comunicazione dei motivi*, in *Dir. Lav.*, 2000, p. 361 ss.; A. Zoppoli, *Dirigenza, contratto di lavoro e organizzazione*, Esi, Napoli, 2000; Id., *Individuazione della figura del dirigente privato nell'elaborazione giurisprudenziale*, in M. D'Alberti (a cura di), *La dirigenza pubblica*, il Mulino, Bologna, 1990, p. 119 ss.; Id., *La contrattazione per i dirigenti: enti locali, industria e credito. L'estinzione del rapporto di lavoro*, in L. Zoppoli (a cura di), *Contratti collettivi a confronto: impiego pubblico, industria, servizi*, Franco Angeli, Milano, 1996, p. 298 ss.; Id., voce *Dirigente (privato e pubblico)*, in *Enc. Dir.*, Giuffrè, Annali, V, 2012, p. 535 ss.; L. Foglia, *Licenziamento del dirigente e qualificazione della nozione convenzionale di giustificatazza*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 2001, n. 2, p. 305 ss.; G. Giappichelli, *La nozione di «giustificatazza» del licenziamento dei dirigenti*, in *Studium iuris*, 2004, nn. 7-8, p. 968 ss.; G. Girardi, *La nozione di «giustificatazza» del licenziamento del dirigente*, in *Lav. giur.*, 2005, p. 949 ss.; G. Gramiccia, *Sul licenziamento «giustificato» del dirigente*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1998, p. 860 ss.; F. Limena, *Riflessioni in tema di licenziamento del dirigente d'azienda e sulla nozione di «giustificatazza»*, in *Nuova giur. Civ. comm.*, 2002, p. 590 ss.; E. Menegatti, *La «giustificatazza» del licenziamento del dirigente*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2010, n. 2, p. 212 ss.; G. Pera, *Sulla giustificazione del licenziamento del dirigente*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 1999, n. 2, p. 812 ss.

²⁹⁹ In tema di tutela arbitrale contro il licenziamento del dirigente v. tra gli altri A. Alibrandi, *Osservazioni sul giudizio arbitrale in tema di licenziamento dei dirigenti*, in *Arch. Civ.*, 1987, p. 865 ss.; Id., *Sulla procedura di arbitrato per il licenziamento dei*

un'indennità supplementare compresa all'interno di una forbice minima e massima in relazione al grado di fondatezza/infondatezza del licenziamento.

Ed infatti la giurisprudenza è ormai unanime nel considerare la procedura arbitrale in discorso come irrituale³⁰⁰, non solo sulla base del ragionamento per il quale il collegio arbitrale previsto dalla contrattazione collettiva, non avendo natura di arbitratore, sarebbe incaricato a conoscere della liceità di una fattispecie già in sé compiuta, ma anche in forza delle discipline delineate in sede contrattual-collettiva.

Se è vero che la questione ampiamente dibattuta in passato sulla possibilità per il dirigente di ricorrere alla magistratura ordinaria in alternativa al collegio arbitrale, è ora sciolta nel senso della fungibilità tra la tutela arbitrale e quella giurisdizionale³⁰¹, non sfugge che qualche criticità permane con riferimento alla formulazione contenuta nei contratti collettivi in merito alla nozione di “giustificatezza”. Essa, infatti, in considerazione della notevole ampiezza, induce a ritenere che si possa azionare la tutela arbitrale sia nelle ipotesi di licenziamento con preavviso che in quelle di licenziamento in tronco.

Da ciò discende un consistente ampliamento del potere riconosciuto al collegio arbitrale che potrà determinare tanto l'indennità supplementare quanto quella sostitutiva del mancato preavviso, tanto da ribadire l'importanza e versatilità nel nostro ordinamento dell'arbitrato irrituale in materia di lavoro, nelle sue originarie logiche e struttura di cui all'art. 5 della l. n. 533 del 1973, dotato dell'ampiezza tipica delle norme destinate a durare nel tempo e regolare le fattispecie più diverse³⁰², innescando un dialogo virtuoso tra fatto e diritto.

dirigenti di azienda, in *Arch. Civ.*, 1988, p. 88 ss.; S. Magrini, *Problemi in tema di licenziamento del dirigente*, in *Dir. Lav.*, 1993, I, 3; In giurisprudenza v. Cass., sez. lav., 28 agosto 1979, n. 4701, in *Mass. giur. lav.*, 1980, p. 292 ss., con nota di S. Magrini, *L'arbitrato sul licenziamento del dirigente*.

³⁰⁰ Cass., sez. lav., 20 aprile 1998, n. 4014, in *Not. Giur. Lav.*, 1998, 449 ss.; Cass., sez. lav., 13 novembre 1992, n. 12223, in *Riv. Arb.*, 1994, p. 71 ss.

³⁰¹ Cfr. Cass., sez. lav., 28 marzo 2002 n. 4566, in *Riv. It. dir. Lav.*, 2003, n. 2, p. 105 ss. con nota di M. Mariani, *Sui rapporti tra la giurisdizione arbitrale e quella ordinaria*; Cass., Sez. Un., 11 febbraio 1987, n. 1463, in *Orient. Giur. Lav.*, 1987, p. 68 ss.

³⁰² Per certi versi, tale disposizione ha potenzialità illimitate, tanto da poter essere presa a riferimento anche per gli arbitrati in materia di lavoro sportivo, che esulano dalla presente trattazione ma per i quali si rimanda, tra gli altri a C. Cecchella, *L'arbitrato del lavoro sportivo*, in *Riv. dir. proc.*, 1988, p. 958 ss. M.T. Spadafora, *Contratto di lavoro sportivo: clausole compromissorie e razionalizzazione del sistema di giustizia sportiva*, in *Giur. mer.*, 2004, p. 848 ss.; Id., *Diritto del lavoro sportivo*, Giappichelli, Torino, 2012, G. Frontini, *Sulla natura e gli effetti dell'arbitrato nel rapporto di lavoro tra Società e*

4. Ipertrofia normativa della legge n. 183 del 2010 tra proliferazione e depotenziamento delle tipologie arbitrali.

Si è ricordato *supra* il percorso seguito dal legislatore, nel passaggio da una legislazione fondata sull'idea fondamentale della tutela nel rapporto di lavoro ad una tendenzialmente rivolta a individuarla nel mercato, secondo un assunto che logicamente e storicamente si mostra in tutta la sua portata ideologica e che nei fatti appare in gran parte smentito³⁰³.

In particolare, si ritiene che vada tenuto nella debita considerazione, nell'ambito dell'ordinamento lavorista, il nesso tra la riduzione dei livelli di tutela previsti dalla disciplina legale, la fuga della regolazione dalla fonte legale statale in favore di un regime di eccezioni alla norma generale da parte della contrattazione collettiva, e la volontà di abbattere il tasso di contenzioso mediante la disincentivazione anche economica dell'accesso alla giustizia nonché il tentativo di proporre soluzioni alternative alla via giudiziale.

tesserati della F.I.G.C., in *Nuovo Dir.*, 1997, p. 909 ss.; F.P. Luiso, *La giustizia sportiva*, Giuffrè, Milano, 1975; V. Vigoriti, *L'arbitrato sportivo in materia economica*, in *Riv. arb.*, 2000, p. 18 ss.; Id., *Arbitrato sportivo*, in F. Carpi (a cura di), *Arbitrati speciali*, Zanichelli, Bologna, 2008, p. 363 ss.; F.P. Luiso, *L'arbitrato sportivo fra ordinamento statale e ordinamento federale*, nota a Coll. arb. Padova 26 ottobre 1990, in *Riv. arb.*, 1991, p. 840 ss.; F. Picone, *Arbitrato sportivo e conciliazione extragiudiziale*, in *Riv. Dir. Sport.*, 1991, p. 15 ss.; R. Frascaroli, voce «sport», in *Enc. dir.*, XLIII, Giuffrè, Milano, 1990, p. 529 ss.; D. Duranti, *L'attività sportiva come prestazione di lavoro*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 1983, p. 716 ss.; G. Vidiri, *Il contratto di lavoro sportivo*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2001, p. 987 ss. Rimangono parimenti fuori della presente trattazione in virtù della loro natura affatto speciale gli arbitrari relativi alle controversie tra soci lavoratori e cooperative, tema sul quale si rimanda, tra gli altri, a M. Barbieri, *Cinque anni dopo: il rapporto di lavoro del socio di cooperativa tra modifiche legislative, dottrina e giurisprudenza*, in P. Curzio (a cura di), *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, op. cit., p. 523 ss.; G. Canavesi, *Rapporto sociale, rapporto mutualistico e prestazione lavorativa del socio lavoratore di cooperativa*, in M. Persiani (diretto da), *I nuovi contratti di lavoro*, Utet, Torino, 2010, p. 823 ss.; E. Gragnoli, *Collegamento negoziale e recesso intimato al socio-lavoratore*, in *Lav. giur.*, 2007, p. 444 ss.; L. Imberti, *Il socio lavoratore di cooperativa*, Giuffrè, Milano, 2012; S. Palladini, *Il lavoro nelle cooperative oltre il rapporto mutualistico*, Cedam, Padova, 2006; P. Tullini, *Mutualità e lavoro nelle recenti riforme della società cooperativa*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2005, p. 711 ss.

³⁰³ Sul tema cfr. tra gli altri P. Chieco, "Riforme strutturali" del mercato del lavoro e diritti fondamentali dei lavoratori nel quadro della nuova governance economica europea, in *Dir. Lav. rel. Ind.*, 2015, p. 359 ss.; A. Olivieri, *Le tutele dei lavoratori dal rapporto al mercato del lavoro. Dalla postmodernità giuridica verso la modernità economica?*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 37 ss.

Sebbene non sfugga che si tratti di una serie di disposizioni e ambiti tra loro diversi, parimenti non può negarsi che, nonostante imprecisioni tecniche e incoerenze sistematiche, il filo conduttore della legislazione sia quello di disinnescare il contenzioso tra capitale e lavoro, in ossequio ad una concezione economicistica del diritto. Se questa è dunque la linea evolutiva della disciplina in materia di diritto del lavoro, occorre sempre tenere a mente il ruolo di vero e proprio invitato di pietra ricoperto dal diritto dell'Unione europea, che anche sotto le spoglie della *soft law* continua a incidere e pungolare il legislatore nazionale affinché segua la via della c.d. *flexicurity*³⁰⁴.

Nel suddetto ambito si inserisce a pieno titolo la l. n. 183 del 2010, che proprio in virtù di quanto detto pocanzi, interviene su profili dell'ordinamento lavorista tra loro eterogenei, sulla base di una precisa volontà di svuotare gradualmente il rapporto di lavoro dal tipico assetto di diritti e garanzie per il lavoratore³⁰⁵.

Viene così implementato e valorizzato l'arbitrato irrituale³⁰⁶, tanto da determinarne una eccessiva proliferazione, che finisce invero paradossalmente per renderlo inservibile. In questo contesto, con la nuova formulazione dell'art. 412 c.p.c., si prevede che in qualunque fase del tentativo di conciliazione ovvero al suo termine in caso di insuccesso, le parti possano devolvere agli arbitri la controversia, affidandola alla commissione di conciliazione³⁰⁷. Il *favor* legislativo emerge per altro verso dalla

³⁰⁴ Cfr. M.V. Ballestrero, *La riforma del lavoro: questioni di costituzionalità*, in *Lav. dir.*, 2015, p. 39 ss., secondo la quale con le più recenti discipline di "riforma" del diritto del lavoro il legislatore si è fatto «zelante interprete di quel modello mediterraneo di *flexicurity* gradito alla *governance* europea, alla quale viene offerto in cambio di allentamenti del patto di stabilità».

³⁰⁵ Cfr. F. Amato, S. Mattone, *Il "collegato lavoro": ancora una legge per la riduzione dei diritti*, in F. Amato, S. Mattone (a cura di), *La controriforma della giustizia del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2011, p. 14 s. Per una riflessione sulle novità introdotte dalla l. n. 183 del 2010 in materia di licenziamenti v. tra gli altri O. Mazzotta, *La giustizia del lavoro nella visione del "collegato": la disciplina dei licenziamenti*, in M. Cinelli, G. Ferraro (a cura di), *Il contenzioso del lavoro*, op. cit., p. XXVIII; M. Pedrazzoli, *Licenziamenti, soggettivi e oggettivi, e sanzioni: una introduzione con le novità del "collegato lavoro"*, in M. Pedrazzoli (a cura di), *Licenziamenti e sanzioni nei rapporti di lavoro*, Cedam, Padova, 2011, p. XXXVIII s.; G. Pellacani, *Il cosiddetto "collegato lavoro" e la disciplina dei licenziamenti: un quadro in chiaroscuro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2010, I, p. 230 ss.

³⁰⁶ Sul precedente assetto normativo previsto in materia di arbitrati irrituali di fonte contrattual-collettiva dagli artt. 412-ter e 412-quater c.p.c. oggi abrogati v. D. Borghesi, *Arbitrato per le controversie di lavoro*, in F. Carpi (diretto da), *Arbitrati speciali*, Zanichelli, Bologna, 2008, p. 18 ss

³⁰⁷ G. Canale, *Arbitrato e "collegato lavoro"*, op. cit., p. 10, con riferimento alla disciplina

previsione secondo la quale le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale c'è l'accordo e riconoscendo il credito che spetta al lavoratore qualora ciò sia possibile.

Altro elemento di particolare appetibilità della procedura è costituito dalla previsione secondo la quale nel conferimento del mandato per la risoluzione arbitrale della controversia, le parti nello stabilire il termine per l'emanazione del lodo, dovranno obbligatoriamente non superare i sessanta giorni dal conferimento del mandato, a pena di revoca dell'incarico, così che una diversa pattuizione tra le parti si ritiene debba considerarsi inefficace. Ciò significa che nelle intenzioni del legislatore la via arbitrale dovrebbe garantire un grado di rapidità nella soluzione della lite incomparabilmente maggiore rispetto a quello tipico del giudizio ordinario, che dunque dovrebbe indurre le parti a preferirla³⁰⁸.

Altra questione di rilievo è la previsione secondo la quale le parti possano chiedere di «decidere secondo equità, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari». Si è detto che tali richiami ai principi sono stati inseriti a seguito del messaggio alle Camere da parte del Presidente della Repubblica, al fine di temperare la portata innovativa della disciplina, per la quale si ritiene che secondo una prospettiva interpretativa sistematica valgano le medesime argomentazioni svolte nel secondo capitolo con riferimento alla decisione secondo equità nell'arbitrato rituale.

Ed infatti, sebbene la natura contrattuale del lodo emanato a conclusione della procedura arbitrale in discorso emerga dalla previsione

del primo modello, riflette sull'incoerenza sistematica del legislatore: «in corso di tentativo di conciliazione (ed anche al termine del medesimo, qualora il suo esito sia negativo) le parti possono affidare, alla stessa commissione che sta aspettando il tentativo di conciliazione, il mandato arbitrale...È noto che non più di un anno fa il (medesimo) legislatore ha introdotto – su un piano generale – l'istituto della mediazione; ed è altresì noto che uno dei punti qualificanti di quella disciplina è proprio la netta separazione tra ciò che accade innanzi al mediatore e ciò che può accadere, successivamente, innanzi a colui che sarà chiamato a decidere della lite in caso di insuccesso della mediazione. Si è voluto, al pari degli altri ordinamenti e recependo lo spirito della direttiva comunitaria, vincolare al segreto il mediatore e disciplinare l'inutilizzabilità nel successivo giudizio di quanto appreso in corso di mediazione. Disciplina pacificamente dettata per favorire e rendere “possibile” l'utilizzo del nuovo istituto. Oggi, invece, nelle norme in esame si è dettata una regola esattamente contraria: lo stesso organo che ha esperito il tentativo di conciliazione può divenire l'arbitro incaricato di risolvere la controversia con il lodo e manca completamente una disciplina sul punto della (in)utilizzabilità, nel corso dell'arbitrato, di quanto appreso nel corso del tentativo di conciliazione».

³⁰⁸ G. Sigillò Massara, *Tutele alternative*, op. cit., p. 40 afferma che l'arbitrato così come il tentativo di conciliazione facoltativo dovrebbero assumere nell'ottica legislativa «un ruolo certamente preminente (sebbene la risolutività di tale intervento sia tutta da dimostrare) quale strumento alternativo di risoluzione delle controversie».

della produzione tra le parti degli effetti previsti dall'art. 1372 c.c., ciò non toglie che esso sia altresì espressamente “schermato” dall'impugnazione tipica delle rinunce e transazioni ai sensi dell'art. 2113, quarto comma, c.c.³⁰⁹

Così, se sembra indubbio che si tratti di un tipico lodo irrituale, parimenti non potrà negarsi che esso finirà per spiegare effetti vincolanti tra le parti come fosse una sentenza, pur con le debite differenze in punto di esperibilità dei mezzi di impugnazione previsti dall'art. 808 ter c.p.c. nonché di esecutività, che verrà dichiarata dal Tribunale in funzione di giudice del lavoro in caso di mancata impugnazione nei termini, di rigetto di questa ovvero di dichiarazione scritta delle parti di accettazione della decisione arbitrale³¹⁰.

Altra fattispecie introdotta dalla l. n. 183 del 2010 è quella dell'arbitrato c.d. sindacale ex art. 412 ter c.p.c., che si svolge presso le sedi e con le modalità previste dalla contrattazione collettiva sottoscritta dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative. Tale disposizione appare invero piuttosto pleonastica, prevista più per una velleità ostensiva dell'intento ideologico di sdoganare definitivamente lo strumento arbitrale, la cui previsione all'interno del codice di rito appare come il segno dell'“espugnazione di una roccaforte”, piuttosto che una disposizione dalla portata realmente innovativa.

Ed infatti si ritiene che se la volontà legislativa fosse stata quella di incentivare l'arbitrato nell'ambito della contrattazione collettiva, doveva prendersi atto dell'esistenza nell'ordinamento già dell'art. 5 della l. n. 533 del 1973, norma dalla portata sufficientemente chiara ed ampia da garantire alle organizzazioni sindacali in necessario margine di manovra per la regolazione in sede contrattuale³¹¹.

Per altro verso non sfugge che l'*aliquid novi* della disposizione consiste nel riferimento al criterio della maggiore rappresentatività delle associazioni titolate alla regolamentazione pattizia³¹², elemento che invero poteva essere

³⁰⁹ Cfr. G. Canale, *Arbitrato e “collegato lavoro”*, op. cit., p. 10; G. Sigillò Massara, *Tutele alternative*, op. cit., p. 45.

³¹⁰ Secondo D. Borghesi, *L'arbitrato ai tempi del “Collegato lavoro”*, op. cit., p. 32, «l'“impugnazione” del lodo di cui agli artt. 412 e 412-quater, nonché di quello emanato in esito agli arbitrati gestiti dagli organi di certificazione, è ricondotta all'archetipo dell'art. 808-ter c.p.c., nel senso che la parte soccombente può far valere le doglianze previste dalla norma citata davanti al tribunale, che ne conosce come giudice di primo grado, secondo il rito del lavoro».

³¹¹ Ricostruisce in chiave sistematica i collegamenti tra le varie discipline in materia di arbitrati irrituali di lavoro V. Bertoldi, *Il regime di impugnazione*, op. cit., p. 369 ss.

³¹² Per un approfondimento in chiave storica e giuridica dell'evoluzione dei concetti di rappresentatività maggiore e comparata si rimanda a A. Di Stasi, *Il potere sindacale*, op. cit., p. 21 ss.

inserito all'interno dell'art. 5 citato; parimenti non può non rilevarsi che una siffatta disposizione apre criticità nel senso di moltiplicare in maniera poco razionale gli arbitrati di fonte contrattual-collettiva, così che sarebbe dato individuare una fattispecie generale prevista dalla l. n. 533 del 1973 e una speciale nel codice di rito, con effetti di sovrapposizione e criticità di coordinamento.

A fronte del rinvio alla fonte collettiva non vengono posti limiti all'ambito di arbitrabilità delle controversie, né viene previsto alcunché in merito all'efficacia e all'impugnabilità del lodo e alla possibilità di decidere secondo equità. Se tale lacuna è indice ancora una volta di una tecnica normativa non eccelsa, si ritiene ragionevole una interpretazione che, in considerazione della portata generale dell'intervento, della relazione intercorrente con le altre fattispecie arbitrali, del carattere necessariamente contrattuale della disciplina, si tratti pur sempre di un'altra ipotesi di arbitrato irrituale, al cui modello ci si dovrà rifare sia per il regime di esecutività che per quello di impugnazione.

Sennonché non sfugge che l'ampia libertà lasciata alle parti collettive testimonia una grande fiducia del legislatore nei confronti sia dello strumento arbitrale in parola che delle parti sociali chiamate a gestirlo, tanto che parte della dottrina ritiene che queste ultime possano rinviare tanto alla disciplina prevista per l'arbitrato rituale di cui agli artt. 809 e ss. c.p.c., quanto a quella in materia di arbitrato irrituale³¹³.

Parimenti, secondo una lettura sistematica e in linea con il percorso evolutivo delle discipline susseguites in materia, anche nel caso di tale tipologia arbitrale non potrà che farsi riferimento ai limiti di arbitrabilità delle controversie previsti in via generale con riferimento ai rapporti di lavoro ex art. 409 c.p.c. D'altro canto, sotto il profilo della possibilità di decidere secondo equità³¹⁴, trattandosi di una regola speciale, tanto da essere vincolata al rispetto dei principi generali della materia e dell'ordinamento, si ritiene che nulla vieti tale possibilità purché nei limiti anzidetti e in funzione di una equità funzionale all'implementazione dell'uguaglianza sostanziale.

³¹³ Cfr. sul tema M. Rosano, *Altre modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva (art. 412 ter c.p.c.)*, in M. Cinelli, G. Ferraro (a cura di), *Il contenzioso del lavoro*, op. cit., p. 162; A. Corvino, M. Tiraboschi, *Altre modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva*, in G. Proia, M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma dei rapporti e delle controversie di lavoro. Commentario alla legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. Collegato lavoro)*, op. cit., p. 162 ss.

³¹⁴ Approfondisce il tema della decisione secondo equità nell'arbitrato del lavoro M. Miscione, *Quale arbitrato d'equità in materia di lavoro*, in *Dir. prat. lav.*, 2010, p. 1298 ss.

Per altro verso, non sfugge il mancato richiamo da parte dell'art. 412 ter c.p.c. all'art. 412 e all'art. 412 quater relativi all'impugnabilità del lodo entro il termine di trenta giorni davanti al tribunale che decide con sentenza in unico grado nonché al deposito di esso nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato, da cui discende l'efficacia del titolo esecutivo. A partire da tale omissione e dalla natura rituale dell'arbitrato in discorso, è stato sostenuto che il regime del suddetto lodo, avendo natura irrituale, è assoggettato alla disciplina di cui all'art. 808 ter c.p.c, che da un lato non ne contempla l'esecutività mentre dall'altro ne prevede l'impugnazione con un'ordinaria azione di cognizione nei termini prescrizionali³¹⁵.

Senonché si tratta di una disciplina niente affatto chiara, neanche in punto di impugnazione dei lodi arbitrali, tanto che è stato condivisibilmente affermato, adoperando una chiave di lettura sistematica, che se è vero che gli arbitrati previsti da tale disposizione sono «rimessi alla fantasia della contrattazione collettiva, l'unica risposta possibile è che tale fantasia non potrà mai esercitarsi creando e dettando norme processuali, e perciò questi altri ipotizzati arbitrati non potranno che conformarsi secondo gli schemi o dell'art. 412 o del 412 quater³¹⁶».

Quest'ultima disposizione individua quindi un terzo modello di arbitrato irrituale che presuppone una lite già insorta, dettando una disciplina processuale che definisce in maniera stringente gli adempimenti e i relativi termini in capo alle parti, secondo una logica per molti versi simile al modello delineato dall'art. 412 c.p.c. ma piuttosto lontana dalla flessibilità tipica dell'arbitrato libero³¹⁷.

Se dunque il ricorso sottoscritto personalmente ovvero da un rappresentante cui la parte abbia conferito mandato, senza che sia necessaria la difesa tecnica, verrà notificato alla controparte e dovrà contenere il riferimento all'oggetto della domanda, i fatti e le norme poste dal ricorrente a sostegno della propria pretesa, le richieste istruttorie e le prove documentali, il valore della controversia, nonché, ovviamente, la nomina dell'arbitro di parte, viene espressamente contemplata la possibilità di chiedere che la controversia sia decisa secondo equità, ma pur sempre nei limiti dei principi generali dell'ordinamento e della materia, anche di origine euro-unitaria.

³¹⁵ D. Borghesi, *L'arbitrato ai tempi del "Collegato lavoro"*, op. cit., p. 2.

³¹⁶ Così S. La China, *L'arbitrato*, op. cit., p. 334.

³¹⁷ Cfr. C.A. Nicolini, *Altre modalità di conciliazione ed arbitrato (Art. 412 – quater cod. proc. Civ.)*, in M. Cinelli, G. Ferraro (a cura di), *Il contenzioso del lavoro*, op. cit., p. 176 ss.

Ciò evidentemente implica la necessità di un'attività ricostruttrice dello "zoccolo duro" di norme, principi e diritti non scalfibili dall'autonomia negoziale delle parti e dal potere decisorio degli arbitri, nemmeno con lo strumento equitativo. Si tratta però di un'opera dagli esiti affatto scontati, che sebbene finalizzata a imprimere al sistema giuridico un carattere di ordinata razionalità, rischia invero di lasciare all'interprete la possibilità di ricreare tanti e diversi "diritti del lavoro", tramutandosi in un'operazione a dir poco assurda.

Anche il resto della disciplina relativa all'introduzione e allo svolgimento della procedura è alquanto analitico, quasi simile a quella di un ordinario giudizio³¹⁸. Ed infatti essa è chiara nell'obiettivo di salvaguardare da un lato il principio del contraddittorio, prevedendo una procedimentalizzazione scandita temporalmente per consentire alle parti di dedurre e replicare, dall'altro di garantire la terzietà dell'organo arbitrale mediante la previsione della composizione del collegio da parte di un "rappresentante" di ciascuna delle parti oltre al presidente.

Lo stretto legame tra arbitrato e soluzione conciliativa emerge poi dalla previsione secondo la quale all'udienza il collegio arbitrale esperisce il tentativo di conciliazione, con conseguente applicazione, in caso positivo, delle disposizioni dell'art. 411, commi primo e terzo, c.p.c. Sarà così possibile sottoscrivere un accordo limitato anche soltanto ad una parte della domanda, il cui verbale verrà sottoscritto dalle parti e dai componenti della commissione che il giudice, mentre qualora si svolga in sede sindacale ne verrà curato il deposito presso l'ufficio territoriale del lavoro, che a sua volta provvederà a depositarlo nella cancelleria del Tribunale competente, dove accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, verrà dichiarato esecutivo con decreto.

Per altro verso, qualora la conciliazione non abbia esito positivo, il collegio se necessario interroga le parti e procede a istruire la causa, altrimenti ne dispone l'immediata discussione orale così che la controversia sarà decisa entro venti giorni mediante un lodo sottoscritto dagli arbitri e autenticato, avente tra le parti gli effetti di cui agli artt. 1372 e 2113, quarto comma, c.c.

Sotto tale profilo emerge dunque ancora una volta la forte affinità tra il modello arbitrale in discorso e quello individuato dall'art. 412 c.p.c., tanto che anche in questo caso il lodo sarebbe impugnabile ai sensi dell'art. 808 ter c.p.c. ed è previsto il medesimo regime di esecutività, con una scelta che,

³¹⁸ Cfr. M. Scillieri, *Altre modalità di conciliazione e arbitrato*, in G. Proia, M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma dei rapporti e delle controversie di lavoro*, op. cit., p. 148 ss.

sospesa tra contrattualità irrituale e regime di efficacia esecutiva rituale, rende ibrida la natura dell'arbitrato in discorso³¹⁹.

Non sfugge però che il legislatore all'art. 412 quater c.p.c. ha stabilito che l'impugnazione vada presentata davanti al Tribunale del lavoro entro il termine breve di trenta giorni decorrenti dalla sua notificazione, con un procedimento che si concluderà con sentenza non suscettibile di essere appellata. Si tratta a ben vedere di una disposizione che non contribuisce affatto a restituire un quadro normativo dotato di chiarezza e intellegibilità, ma semmai aggiunge un ulteriore elemento di criticità e a-sistematicità nella complessiva disciplina sulle procedure arbitrali.

Altro elemento significativo della disciplina della fattispecie in discorso è il fatto che dopo il rinvio alle Camere da parte del Presidente della Repubblica è stato inserito il richiamo agli effetti di cui all'art. 2113, comma quarto, c.c., prevedendo per tale via una "schermatura" del lodo che conduce ad una significativa assimilazione *in parte qua* dell'arbitrato alla conciliazione, sebbene ciò non debba indurre a pensare che si tratti di un effettivo complessivo riavvicinamento, che rischierebbe invero di svilire i caratteri tipici e i tratti distintivi coessenziali a ciascuno dei due istituti.

La peculiarità della disciplina dettata dall'art. 412 quater c.p.c. relativamente alle "altre modalità di conciliazione e arbitrato" emerge poi nella previsione di una dettagliata disciplina – non dettata invece nelle altre tipologie arbitrali – in tema di spese, che fissa il compenso del presidente del collegio in misura pari al due per cento del valore della controversia dichiarato nel ricorso, il cui onere di pagamento è posto in carico alle parti, per metà ciascuna, con una stringente predeterminazione del luogo di adempimento (la sede del collegio), delle modalità di pagamento (assegni circolari intestati al presidente), nonché dei termini (almeno cinque giorni prima dell'udienza). Per altro verso, invece, si pone a carico di ciascuna parte l'onere di compensare il proprio arbitro.

Quanto poi alle spese legali e quelle per il compenso del presidente e dell'arbitro di parte, queste ultime, quantificate nella misura dell'un per cento del suddetto valore della controversia, sono liquidate nel lodo ai sensi degli artt. 91, primo comma, e 92 c.p.c., così che, a ben vedere, la tipologia arbitrale in commento rischia di essere nei fatti disincentivata, in considerazione dei costi tendenzialmente non inferiori a quelli previsti per un giudizio ordinario.

³¹⁹ Cfr. G. Sigillò Massara, *Tutele alternative*, op. cit., p. 63.

Se è vero quindi che la predeterminazione legale anche sotto il profilo delle spese rende l'arbitrato *ex art. 412 quater c.p.c.* meno competitivo rispetto a quelli in cui tale materia è disciplinata dalla contrattazione, non si nega che possa costituire un elemento interessante la previsione che incarica la contrattazione collettiva a livello nazionale di istituire un fondo per il rimborso al lavoratore delle spese per il compenso del presidente del collegio e del proprio arbitro di parte.

Una quarta tipologia di arbitrato è infine quella prevista dall'art. 31, decimo comma, della l. n. 183 del 2010, che riconosce alle parti del rapporto di lavoro la possibilità di pattuire clausole compromissorie *ex art. 808 c.p.c.*, rinviando peraltro alle modalità di espletamento dei arbitrati previsti dall'art. 412 e 412 quater c.p.c., eventualmente anche secondo equità³²⁰.

Senonché la peculiarità della procedura in discorso consiste nel fatto che si prevede che la devoluzione in arbitri sia assoggettata ad un doppio vincolo, consistente da un lato nella necessaria previsione generale da parte della contrattazione collettiva prodotta dalle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, dall'altro, dalla certificazione della clausola compromissoria, a pena di nullità, da parte degli organi di certificazione previsti dall'art. 76 del d.lg. n. 276 del 2003³²¹, che possono istituire camere arbitrali per la definizione con

³²⁰ L'equità anche con riferimento alla procedura arbitrale irrituale costituisce un tema ampiamente indagato dalla dottrina, che ha riflettuto sui diversi ma connessi concetti di equità integrativa e equità sostitutiva; v. tra gli altri F. Criscuolo, *Arbitrato d'equità*, op. cit., p. 330 ss.; I. Piccinini, *Equità e diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 1997; E.F. Ricci, *Note sul giudizio di equità*, in *Riv. dir. proc.*, 1993, p. 387 ss.; F. Festi, *L'arbitrato di equità*, in *Contr. impr.*, 2006, p. 155 ss.; C. Tenella Sillani, *L'arbitrato di equità*, Giuffrè, Milano, 2006, p. 360 ss.; G. Ruffini, *Lodo secondo diritto e arbitrato di equità*, in *Riv. arb.*, 2004, p. 135 ss.

³²¹ Per un'analisi della disciplina in materia di certificazione dei contratti v., tra gli altri, M. Panci, *Certificazione dei contratti di lavoro*, in G. Santoro Passarelli (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, Utet, Milano, 2017, p. 1683 ss.; A. Perulli, *Certificazione dei contratti di lavoro e controllo dell'imprenditore: il ruolo e le prerogative del giudice*, in L. Fiorillo, A. Perulli (diretto da), *Il nuovo diritto del lavoro*, vol. 2, *Mercato del lavoro. Tipologie contrattuali. Rapporto di lavoro. Contenzioso e controlli. Trattamenti previdenziali e assistenziali*, Giappichelli, Torino, 2015, p. 265 ss.; M. Novella, *Certificazione in materia di lavoro e tutela giurisdizionale*, in *Lav. dir.*, 2014, p. 34 ss.; L. Nogler, *La certificazione dei contratti di lavoro*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2004, n. 2, p. 203 ss.; V. Speciale, *Certificazione*, in P. Bellocchi, F. Lunardon, V. Speciale (a cura di), *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali. Certificazione dei rapporti di lavoro. Titoli VII, VIII e IX, Artt. 61-86*, in F. Carinci (coordinato da), *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Ipsoa, Milano, IV, p. 140 ss.; M. Tiraboschi, *La c.d. certificazione dei lavori "atipici" e la sua tenuta giudiziaria*, in *Lav. Dir.*, 2003, n. 1, p. 101 ss.; A. Tursi, *La certificazione dei contratti di lavoro*, in M. Magnani, P.A. Varesi (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai Decreti Legislativi n. 276/2003 e n. 251/2004*,

arbitrato irrituale *ex art.* 808 ter c.p.c. delle controversie nelle materie di cui all'art. 409 c.p.c. nonché all'art. 63, primo comma, del d.lgs. n. 165 del 2001³²².

Senonché emerge subito che nell'ambito di un medesimo disegno "riformatore" della disciplina relativa all'arbitrato in materia di lavoro il legislatore abbia fatto riferimento qui alla nozione di rappresentatività comparata, mentre nella disciplina di modifica dell'art. 412 ter c.p.c. a quello di maggiore rappresentatività, determinando invero criticità di coordinamento. Per altro verso, non sfugge che in linea con una tendenza ormai consolidata a partire dall'art. 5 della l. n. 533 del 1973, il riferimento al livello contrattuale sia in questo caso che in quello della procedura di cui all'art. 412 ter c.p.c. non stabilisce una preventiva limitazione, trattandosi di una formulazione aperta.

Si prevede quindi che qualora non vengano stipulati i suddetti accordi interconfederali ovvero contratti collettivi, il Ministro del lavoro proceda a convocare le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, al fine di promuovere l'accordo; qualora questo non venga raggiunto, è previsto il potere sostitutivo del Ministro esercitato con apposito decreto.

È dunque centrale nella fattispecie arbitrale in commento il ruolo delle suddette commissioni di certificazione, che vengono incaricate della funzione di verificare che le parti (*rectius*, il lavoratore), eventualmente assistite da un legale di fiducia ovvero da un rappresentante dell'organizzazione sindacale o professionale a cui abbiano conferito mandato, abbiano voluto effettivamente prevedere la clausola compromissoria. Per altro verso, l'attenzione del legislatore affinché non si verifichi un utilizzo abusivo di tale strumento, emerge nella previsione secondo la quale, per garantire la libera adesione delle parti alla clausola arbitrale, sia vietato prevederla e sottoscriverla prima della conclusione del

Giappichelli, Torino, 2005, p. 595 ss.; G. Perone, A. Vallebona (a cura di), *La certificazione dei rapporti di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2004; L. De Angelis, *Le certificazioni all'interno della riforma del mercato del lavoro*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 2004, I, p. 235 ss.

³²² Ragionano sulle molteplici criticità della l. n. 183 del 2010 in materia di certificazione e arbitrato, tra gli altri, V. Speciale, *La riforma della certificazione e dell'arbitrato nel "collegato lavoro"*, op. cit., p. 129 ss.; M. Tatarelli, *Le novità del Collegato lavoro: clausole generali, certificazione, tipizzazioni di licenziamento, decadenze, indennità per il termine illegittimo*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2010, p. 880 ss.; M. T. Carinci, *Clausole generali, certificazione e limiti al sindacato del giudice*, op. cit., p. 15 ss.; V. Lippolis, *Certificazione dei contratti di lavoro: le novità contenute nel collegato lavoro*, in *Giur. lav.*, 2010, p. 32 ss.

periodo di prova, qualora previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno trenta giorni dalla stipula del contratto di lavoro.

Parimenti, la medesima finalità preventiva di un utilizzo non genuino della clausola è riscontrabile nella disposizione secondo la quale la suddetta clausola non possa avere ad oggetto controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro, sebbene non sfugga che la portata di detta limitazione dell'autonomia contrattuale delle parti non sia priva di incertezze, sia perché non circoscrive il richiamo al regime di impugnazione del licenziamento, ma anzi è ragionevole ritenere, per identità di *ratio*, che possa esservi ricompresa ad esempio anche l'ipotesi dell'impugnazione del termine illegittimamente apposto al contratto di lavoro.

Per altro verso, criticità non minori vengono poste dal coordinamento della disciplina in parola con quella di cui all'art. 412 c.p.c., sebbene ai sensi del comma dodicesimo dell'art. 31 citato venga espressamente previsto il richiamo dei commi terzo e quarto di detta disposizione, in quanto compatibili, anche se dal silenzio della norma potrebbe fondatamente affermarsi che sia applicabile, sempre nel limite della compatibilità, anche il resto dell'articolo³²³. Vero è che in forza della previsione di una disciplina di carattere regolamentare da parte delle camere arbitrali, la fattispecie arbitrale in discorso potrebbe invero costituire uno strumento più rapido ed efficace rispetto agli altri modelli di arbitrato nonché al giudizio ordinario³²⁴.

Nonostante, quindi, la previsione di una disciplina articolata e a tratti eccessivamente analitica, sembra poter scorgere qualche elemento di unità e chiarezza. Ed infatti appare comune alle tipologie arbitrali suddette la conclusione mediante un lodo contrattuale, con l'efficacia di cui all'art. 1372 c.c., emesso a seguito di percorso caratterizzato dalla doppia componente conciliativa e arbitrale³²⁵, nell'ambito di una procedura disciplinata ora più analiticamente ora a mezzo di ampia delega in favore della contrattazione collettiva.

Da un punto di vista sistematico il rapporto tra le fattispecie introdotte dalla l. n. 183 del 2010 e l'art. 808 ter c.p.c. è di non completa

³²³ Secondo G. Mammine, sub *art. 412 quater c.p.c.*, in G. Amoroso, V. Di Cerbo, R. Foglia, A. Maresca, *Diritto del lavoro*, vol. IV, Giuffrè, Milano, 2012, p. 151 ss., mancando il relativo richiamo non sarebbe ammissibile il giudizio secondo equità nella procedura in discorso.

³²⁴ A. Pessi, *Gli arbitrati in materia di lavoro*, op. cit., p. 214 ss.

³²⁵ Il doppio filo che lega conciliazione e procedure arbitrali è ben chiaro in dottrina, v. tra gli altri M. Bove, *Conciliazione e arbitrato nel Collegato Lavoro*, in *Riv. Trim. dir. Proc. Civ.*, 2011, p. 125 ss.; R. Muroi, *La nuova disciplina*, op. cit., p. 276 ss.

sovrapponibilità, sebbene non sfuggano forti e ripetuti analogie e rimandi, in particolare sotto il profilo del regime delle impugnazioni³²⁶. Nonostante permangano taluni caratteri speciali, come un alto grado di “protagonismo” del legislatore in alcune fattispecie da un lato e la non infondata prospettabilità anche di un arbitrato rituale *ex art. 412 ter c.p.c.* dall’altro, i confini e le caratteristiche della ritualità e irritualità si confondano, tanto da poter metterne in crisi la stessa distinzione.

È dunque evidente come l’assetto della disciplina relativa alla tutela arbitrale dei diritti è senza dubbio assai frastagliato e privo di un effettivo principio ordinatore, che finisce invero per rendere il ricorso al giudice ordinario la via più sicura dal punto di vista della certezza sistematica, in esatta antitesi rispetto ai *desiderata* del legislatore, così che sarà l’interprete a dover delineare nell’intricata materia disciplinata dalla l. n. 183 del 2010 una prospettiva esegetica che valorizzi le opportunità offerte dai nuovi strumenti, affinché siano garantiti livelli elevati di tutela.

Non può infatti tacersi come con la l. n. 183 del 2010, invece di addivenire finalmente ad un progetto organico di regolazione degli strumenti arbitrali in materia di lavoro, si siano prodotte nuove criticità e incoerenze, che denotano tutti i limiti di una legislazione intrinsecamente priva di una logica di sistema³²⁷. Tale assunto è per altro verso confermato con riferimento all’arbitrato irrituale previsto dall’art. 5 della l. n. 108 del 1990³²⁸, che non viene abrogato dalla “riforma” del 2010, ma del quale non è affatto chiara la sorte³²⁹.

Detta disposizione fa riferimento ad una ipotesi di arbitrato attivabile all’esito di un tentativo obbligatorio di conciliazione nell’ambito delle controversie relative all’impugnazione di licenziamenti irrogati da datori di lavoro assoggettati al regime di tutela obbligatoria, tanto che la domanda giudiziale non è procedibile se non è preceduta dalla richiesta di conciliazione nell’ambito delle procedure previste dalla contrattazione

³²⁶ Cfr. C. Punzi, *L’arbitrato per la soluzione delle controversie di lavoro*, in *Riv. Dir. Proc.*, 2011, n. 66, p. 1 ss.

³²⁷ Cfr. V. Bertoldi, *L’arbitrato in materia di lavoro*, op. cit., p. 87 ss.

³²⁸ Su tale procedura e in generale sulla legge in discorso v. *funditus* R. De Luca Tamajo, M. D’Antona (a cura di), *Legge 11 maggio 1990, n. 108: disciplina dei licenziamenti individuali*, in *Nuove leggi civ. comm.*, Giuffrè, Milano, 1991; G. Pera, *Le disposizioni processuali della legge n. 108 del 1990 sui licenziamenti*, in *Giust. Civ.*, 1990, n. 2, p. 39 ss.; G. Amoroso, V. Di Cerbo, A. Maresca, *Diritto del lavoro. Lo statuto dei lavoratori e la disciplina dei licenziamenti*, op. cit., p. 1629 ss., spec. p. 1698 ss.

³²⁹ Si interroga sulla questione E. Massi, *Tentativo facoltativo di conciliazione e Legge n.108/90 per le piccole imprese*, in *Circ. lavoro prev.*, 2010, n. 48, p. 8 ss.

collettiva ovvero dagli artt. 410 e 411 c.p.c. Si prevede inoltre che qualora il tentativo di conciliazione fallisca, ciascuna parte, entro il termine di venti giorni, può deferire ad arbitri la controversia, anche attraverso l'associazione sindacale, al collegio di arbitrato previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile ovvero, in mancanza, ad un collegio composto da un rappresentante scelto da ciascuna parte e da un presidente, la cui rapida pronuncia (da effettuarsi entro trenta giorni) ha efficacia di titolo esecutivo.

Da un lato infatti è vero che in considerazione della mancata abrogazione esplicita, della compatibilità di detto strumento con la disciplina delineata dal "Collegato lavoro" anche sotto il profilo della facoltatività, lo stesso dovrebbe ritenersi ancora esistente. Dall'altro non sfugge che il richiamo all'ipotesi del tentativo obbligatorio di conciliazione e alle procedure previste dagli artt. 410 e 411 c.p.c., sembra rendere la procedura in discorso affatto superata e riassorbita all'interno del complesso sistema "multimodale" di tutela conciliativa ed arbitrale delineato dalla l. n. 183 del 2010.

5. Criticità e specialità dell'arbitrato irrituale nel lavoro pubblico.

La sfiducia in tutto ciò che è pubblico e che ha a che vedere con le istituzioni statali è caratteristica del periodo storico *post* 1989, imbevuto di teorizzazioni "neo-liberali", che prediligono una (asserita) orizzontalità alla verticalità, il privato al pubblico, la "sussidiarietà" alla statualità³³⁰.

Una siffatta prospettiva non ha risparmiato l'amministrazione della giustizia, dove anche a fronte di un "servizio" giurisdizionale lacunoso sotto vari profili, la richiesta di tutela invece di tradursi nell'implementazione di una macchina amministrativa più efficiente e rapida, si è tradotta nel suo opposto, vale a dire nella fuga dalla tutela da parte del giudice nazionale, in una parola nella de-giurisdizionalizzazione.

Se è in questo contesto che vanno letti e compresi gli interventi normativi diretti ad introdurre ed ampliare l'utilizzo di istituti quali la conciliazione, la mediazione, la negoziazione assistita e le procedure

³³⁰ Non a caso il motto "meno Stato, più società" è quello utilizzato da uno degli artefici della l. n. 183 del 2010, al tempo Ministro del lavoro e delle politiche sociali, cfr. M. Sacconi, *Giustizia del lavoro: meno Stato, più società*, in G. Proia, M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma dei rapporti e delle controversie di lavoro*, op. cit., p. XVII.

arbitrali, non sfugge che nell'ambito del diritto del lavoro le questioni da dipanare siano ancor più complesse, dal momento che si situano al crocevia tra disponibilità dei diritti, norme inderogabili e accesso alla giustizia³³¹.

Si tratta a maggior ragione di un sistema di non semplice decodificazione nell'ambito del lavoro pubblico, anche in considerazione delle peculiarità pubblicistiche e imperative della relativa disciplina³³², nella quale oltretutto si è, in controtendenza con gli altri settori dell'ordinamento, proceduto ad una "ri-legificazione" nella normazione del rapporto di lavoro, a scapito dell'autonomia collettiva³³³.

La doppia dimensione legale e contrattuale della regolazione del rapporto di lavoro, che si fonda comunque su un ineliminabile principio sinallagmatico³³⁴, d'altro canto, costituisce un elemento pervasivo dell'intero costruito normativo del diritto del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, tanto che la dialettica tra le due fonti ha conosciuto nel tempo un continuo riposizionamento nei rapporti di forza di

³³¹ A. Pessi, *Gli arbitrati in materia di lavoro*, op. cit., p. 85 ss.

³³² In materia di pubblico impiego, tema vasto e ricco di peculiarità, la dottrina ha prodotto approfondimenti e riflessioni sulle varie questioni problematiche ad esso connesse: E. A. Apicella, *Lineamenti del pubblico impiego «privatizzato»: la disciplina sostanziale del Testo unico e gli istituti processuali, aggiornati con il collegato lavoro, le manovre finanziarie del 2011 e il progetto di riforma del mercato del lavoro del 2012*, Giuffrè, Milano, 2012; A. Alaimo, *La contrattazione collettiva nel settore pubblico tra vincoli, controlli e "blocchi" dalla "riforma Brunetta" alla "manovra finanziaria" 2010*, in *Lav. p.a.*, 2010, n.2, p. 287 ss.; S. Battini, *Un vero datore di lavoro per il settore pubblico: politico o amministrativo?*, in *Giorn. Dir. Amm.*, 2009, p. 475 ss.; A. Bellavista, *Il decreto correttivo della riforma Brunetta e il "cantiere aperto" del lavoro pubblico*, in *Lav. giur.*, 2011, p. 1185 ss.; Id., *Lavoro pubblico e contrattazione collettiva*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2007, n. 1, p. 333 ss.; V. Pinto, *Lavoro subordinato flessibile e lavoro autonomo nelle amministrazioni pubbliche: politiche legislative e prassi gestionali*, Cacucci, Bari, 2013; F.M. Putaturo Donati, *Merito e premialità nella riforma del lavoro pubblico*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2010, n. 1, p. 565 ss.; A. Riccardi, *Legislazione prevenzionale e polimorfismo della figura datoriale nelle pubbliche amministrazioni*, in *Lav. p.a.*, 2010, 2, p. 345 ss.; C. Romeo, *La controriforma del pubblico impiego*, in *Lav. giur.*, 2009, p. 761 ss.; M.G. Garofalo, M. Barbieri, *Contrattazione collettiva e lavoro pubblico: un modello per tutti?*, in *Lav. p.a.*, 1998, n. 1, p. 404 ss.; F. Carinci, « Costituzionalizzazione » ed « autocorrezione » di una riforma (la c.d. privatizzazione del rapporto di impiego pubblico), in *Arg. Dir. Lav.*, 1998, n. 1, p. 35 ss.; Id., *La riforma del pubblico impiego*, in *Riv. Trim. dir. Proc. civ.*, 1999, p. 193 ss.; U. Carabelli, M.T. Carinci (a cura di), *Il lavoro pubblico in Italia*, Cacucci, Bari, 2009.

³³³ Cfr. C. Pisani, *La vera novità sistematica della riforma "Brunetta": il ridimensionamento dell'autonomia collettiva*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2010, n. 3, p. 142 ss.

³³⁴ Cfr. M. Barbieri, *Il sinallagma nei contratti di lavoro per le pubbliche amministrazioni. un percorso storico-critico*, Cacucci, Bari, 2018.

un polo sull'altro, contribuendo ad una notevole complicazione del sistema giuridico³³⁵.

Se l'arbitrato costituisce di per sé uno strumento deflattivo del contenzioso giudiziale e dispositivo dei diritti di chi decide di devolvere la controversia ad un soggetto terzo, che è allo stesso tempo organo giudicante e mandatario privato, la possibilità che l'arbitrato venga deciso secondo equità evidentemente sovrappone ulteriori criticità ad una disciplina non propriamente lineare e continuamente posta "sotto stress" dal non facile coordinamento di normative tra loro distanti per *ratio* e funzione.

Basti pensare alle differenziazioni tra impiego pubblico e impiego privato, arbitrato rituale e irrituale, rito del lavoro e procedimentalizzazione dell'arbitrato, diritto sostanziale del rapporto di lavoro e possibilità di decidere la controversia secondo equità.

La legge n. 183 del 2010, in questo senso, rappresenta indubbiamente un terreno di prova e di scontro, che al di là dei proclami e delle volontà legislative, costringe ad interrogarsi sulla sostenibilità giuridica e sistematica di una soluzione per certi versi azzardata³³⁶, in quanto in maniera del tutto ideologica è intervenuta su una materia oltremodo delicata quale quella della tutela dei diritti, implementando tipologie arbitrali, ampliandone l'ambito applicativo e non prestando attenzione al necessario coordinamento tra disciplina sostanziale e processuale.

Ed invero, se non sfugge che la proliferazione di tipologie arbitrali rischia di rendere l'istituto di ancor più scarso utilizzo, la scelta di estendere tale novità, ivi compresa quella dell'arbitrato secondo equità, nell'ambito del pubblico impiego³³⁷, al quale si applicano tali procedure per espressa previsione legislativa dell'art. 31, nono comma, della l. n. 183 del 2010³³⁸, apre scenari che interrogano l'interprete sulla coerenza complessiva della

³³⁵ Analizza la disciplina del pubblico impiego valorizzando tale coppia dialettica M. Barbieri, *Contratto e legge nella disciplina del pubblico impiego*, in *Aa. Vv., La riforma del lavoro pubblico. Riflessioni a due anni dalla legge Madia*, Franco Angeli, Milano, 2018, p. 103 ss. La circolarità del rapporto tra fonti nel pubblico impiego è d'altra parte oggetto di indagine in M. Barbieri, *Legge, regolamento e contratto nel rapporto di lavoro pubblico*, 1997, in *Lav. Inf.*, 20, p. 9 ss.

³³⁶ M. Corti, *Il cd. Collegato lavoro: clausole generali, certificazione, conciliazione e arbitrato*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 2011, n. 3, p. 23 ss.

³³⁷ L. Galantino, *Diritto del lavoro pubblico*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 274.

³³⁸ Cfr. G. Santoro Passarelli, *Note per un discorso sulla giustizia del lavoro*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 2013, p. 513 ss.; G. Sigillò Massara, *Tutele alternative*, op. cit., p. 66.

disciplina³³⁹. Per altro verso, in tal modo, in controtendenza con l'idea di fondo della riforma "Brunetta", si decide di ripristinare *in parte qua* il processo di privatizzazione del pubblico impiego già intrapreso con il d.lg. n. 80 del 1998³⁴⁰, con una contorsione di tutta evidenza, giungendo ad estendere al pubblico impiego finanche la procedura arbitrale presso le commissioni di certificazione ai sensi dell'art. 31 comma 10 e ss. della l. n. 183 del 2010.

Si è già parlato del rischio – evitabile per via interpretativa – che nel settore privato l'utilizzo del giudizio equitativo nella procedura arbitrale possa sottrarre gli arbitri dall'applicazione delle norme inderogabili di legge o di contratto collettivo³⁴¹.

D'altra parte, corollario della non applicabilità delle norme inderogabili sarà lo scarso interesse da parte del lavoratore a ricorrere allo strumento arbitrale, qualora questo garantisse livelli di tutela più bassi rispetto al giudice ordinario³⁴². A ciò si aggiunga che non vi è la previsione di garanzia della competenza tecnica degli arbitri né sono previsti strumenti che assicurino l'accesso gratuito o tendenzialmente gratuito a tale forma di tutela, così come ridotti sono i rimedi impugnatori del lodo³⁴³.

Non solo. Se è vero che nel diritto civile l'arbitrato è previsto soltanto per i diritti disponibili, ai sensi dell'art. 806 c.p.c., nel diritto del lavoro, invece, non è stabilita una siffatta limitazione. Se questo facesse sì che tutte le forme di arbitrato, rituale o irrituale che sia, possano avere ad oggetto qualunque tipologia di diritto, ciò determinerebbe una ingiustificata e – si

³³⁹ M. Gerardo, A. Mutarelli, *Il processo nelle controversie di lavoro pubblico*, Giuffrè, Milano, 2012; A.M. Socci, *L'arbitrato e la conciliazione*, op. cit.

³⁴⁰ Cfr. I.C. Maggio, *La conciliazione e l'arbitrato nel diritto del lavoro: lo stato dell'arte*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, p. 98 ss.

³⁴¹ Sennonché si è trattato di un tentativo "maldestro", se si considera che già al tempo le osservazioni del Presidente della Repubblica avevano censurato il riferimento all'equità, perché suscettibile di diventare uno strumento di scardinamento delle tutele sostanziali del lavoratore. Cfr. V. Speciale, *La certificazione e l'arbitrato dopo il "Collegato lavoro" (legge 4 novembre 2010, n. 183)*, in *WPCSDLE "Massimo D'Antona"*, 2011, n. 118, p. 18.

³⁴² La tendenza verso un abbassamento dei livelli di tutela rischia di coinvolgere, pur se parzialmente e mediamente, anche il settore del pubblico impiego; cfr. M. Barbieri, *Note critiche sul licenziamento disciplinare nel lavoro pubblico dopo l'intervento legislativo del 2017*, in *Giorn. Dir. Lav. rel. Ind.*, 2019, 1, p. 157 ss.

³⁴³ Sviluppa i profili di criticità dell'impugnazione del lodo arbitrale nel pubblico impiego M. Barbieri, *Impugnazione dei lodi arbitrali in materia disciplinare e giudice competente*, in *Lav. pubbl. amm.*, 1998, p. 516 ss.

ritiene – non giustificabile, eccezione *in peius* dell’ordinamento lavorista rispetto a quello privatistico. Si tratta a ben vedere di una soluzione non ragionevole, che una esegesi attenta al sistema giuridico nel suo complesso e alla coerenza con i precetti costituzionali, impone di non seguire³⁴⁴, tanto meno nell’ambito dell’impiego pubblico, dove oltretutto sono presenti interessi di natura pubblicistica e forte è la componente inderogabile e imperativa delle disposizioni, in relazione all’esercizio dell’azione amministrativa³⁴⁵.

Si tratta in sostanza di un assetto giuridico dagli esiti paradossali, che mentre da un lato vuole allargare le maglie dell’arbitrato e dei suoi effetti, dall’altro lo pone dinnanzi al limite invalicabile del sostrato inderogabile e imperativo della disciplina lavoristica, non messo in discussione nemmeno dal tentativo di “rovesciamento” delle fonti operato con l’art. 8 d.l. n. 138 del 2011, che parimenti si è risolto in uno strumento le cui criticità ed incertezze, ben maggiori delle possibilità che apre, lo hanno reso scarsamente operativo.

Tutto ciò è reso ancora più critico nel settore del pubblico impiego, dove ormai da tempo si scontrano, senza una sintesi coerente, spinte che vanno nel senso della “privatizzazione” e tentativi di “ri-pubblicizzazione” del rapporto di pubblico impiego, che determinano un periodico altalenarsi di posizioni che ora avvicinano, ora allontanano i due settori³⁴⁶.

Ne è un esempio la disciplina sulle mansioni che nel pubblico impiego ha precorso alcuni sviluppi per certi versi comuni alla normativa dettata nel settore privato, salvo poi che quest’ultima se ne è discostata ricreando le condizioni di una nuova dicotomia della disciplina³⁴⁷. Lo stesso è accaduto

³⁴⁴ Sul tema, appaiono sempre attuali le riflessioni di M.G. Garofalo, *Note sull’arbitrato nelle controversie individuali di lavoro pubblico*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2006, 2, p. 305 ss.

³⁴⁵ Di tale complesso quadro normativo vi è conferma anche nell’ambito del processo esecutivo, nel quale la necessità di dare esecuzione al giudicato deve coordinarsi con le peculiarità dell’ente pubblico debitore, v. G. Trisorio Liuzzi, *L’esecuzione delle decisioni del giudice civile nelle controversie di lavoro pubblico*, in M. Barbieri, F. Macario, G. Trisorio Liuzzi (a cura di), *La tutela in forma specifica dei diritti nel rapporto di lavoro*, op. cit., p. 389 ss.

³⁴⁶ Per un quadro della disciplina sulla tutela giurisdizionale dei diritti precedente alla riforma “Brunetta” v., tra gli altri, R. Vaccarella, *Appunti sul contenzioso*, op. cit., p. 715 ss.

³⁴⁷ Per una ricostruzione in chiave sistematica dell’evoluzione della disciplina nel pubblico impiego cfr. M. Esposito, V. Luciani, A. Zoppoli, L. Zoppoli (a cura di), *La riforma dei rapporti di lavoro nelle pubbliche amministrazioni. Commento alle innovazioni della XVII legislatura (2013-2018) con particolare riferimento ai d.lgs. nn. 74 e 75 del 25 maggio 2017 (c.d. riforma Madia)*, Giappichelli, Torino, 2018.

poi con riferimento alla disciplina sulla tutela contro l'illegittimità dei licenziamenti, ora potenzialmente divaricata tra pubblico impiego e lavoro privato, in relazione all'applicabilità o meno della l. n. 92 del 2012 e del d.lg. n. 23 del 2015 al primo³⁴⁸.

Si tratta di due ambiti nei quali evidentemente vengono a delinearsi discipline fortemente differenziate tra i due settori, suscettibili di dar luogo a diritti del lavoro "a geometria variabile", con diversi confini per quanto riguarda gli ambiti di inderogabilità/derogabilità, idonei a limitare in un senso o nell'altro la portata dispositiva dell'arbitrato secondo equità. Quest'ultimo in particolare apre criticità di non poco momento con riferimento alla compatibilità con i principi fondamentali che devono informare l'azione amministrativa, quali il buon andamento e l'imparzialità, così che una operazione di mera trasposizione della disciplina dal privato al pubblico rischia di aprire spazi di illegittimità costituzionale³⁴⁹.

Verrebbe da dire che ci si trova davanti a un inedito campo di scontro tra esigenze e tendenze diverse, talora in contraddizione tra loro, sia tra diritto del lavoro "privato" e del pubblico impiego, sia all'interno di quest'ultimo. Risulta pertanto particolarmente ardua l'opera di esegesi di una disciplina "a due teste" che, con il d.lgs. n. 150 del 2009 ha tentato di rifondare il diritto del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione privilegiando la fonte legale su quella contrattuale-collettiva³⁵⁰, riportandone al centro le caratteristiche di imperatività e di inderogabilità delle norme³⁵¹, mentre con la legge n. 183 del 2010 ha (astrattamente) ampliato le maglie del ricorso alla giustizia arbitrale, financo equitativa, che costituisce invece la base per un'ampia discrezionalità dell'arbitro. In questo contesto, sono state abrogate le disposizioni contenute all'interno del Testo unico sul pubblico impiego relative al tentativo obbligatorio di conciliazione e al collegio deputato ad essa, con applicazione *tout court* della nuova disciplina del "Collegato lavoro" anche al lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione.

³⁴⁸ Su tale tematica v. *funditus* M. Avogaro, *Tutela reale e pubblico impiego privatizzato: con il Jobs Act finisce un'era?*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 2016, p. 857 ss.

³⁴⁹ Cfr. L. De Angelis, *Collegato lavoro e diritto processuale: considerazioni di primo momento*, in *WPCSDLE "Massimo D'Antona"*, 2010, n. 111, p. 15 ss.; A. Zoppoli, *Riforma della conciliazione e dell'arbitrato e riflessi sul lavoro pubblico*, in *Dir. Lav. merc.*, 2010, p. 409 ss.

³⁵⁰ Si interroga sulla reale portata sistematica della riforma "Brunetta" R. Pessi, *Ripensando alla riforma della pubblica amministrazione: manutenzione o restaurazione?*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2009, p. 294 ss.

³⁵¹ U. Carabelli, M.T. Carinci (a cura di), *Il lavoro pubblico in Italia*, Cacucci, Bari, 2010.

In un contesto siffatto lo sguardo dell'interprete non può che concentrarsi sui principi costituzionali, idonei a orientare ogni volta l'attività ermeneutica nel senso di mantenere salda ed elevare la tutela della persona che lavora, titolare *ex se* di un patrimonio di diritti non disponibili dal lavoratore stesso e pertanto nemmeno da chi sia incaricato del potere di arbitrarne le controversie.

Conseguentemente, l'inderogabilità sarà condizione di effettiva garanzia del nucleo inalienabile di diritti connessi al lavoro costituzionalmente protetto, mentre allo strumento arbitrale andrebbe riconosciuto esclusivamente un ruolo di composizione delle controversie nelle quali non siano implicate situazioni non coperte da norme inderogabili, tenuto conto anche delle peculiarità del settore lavorativo, evitando operazioni di mera assimilazione ideologica.

6. La tutela arbitrale nella gestione del conflitto collettivo tra de-giurisdizionalizzazione delle controversie e parziale compressione dei diritti sindacali.

Si è analizzato finora il vasto e complesso fenomeno delle risoluzioni alternative delle controversie individuali di lavoro, che ha conosciuto come detto un percorso di progressiva espansione, nell'ottica di una regolazione non strettamente giurisdizionale delle liti.

Non sfugge però che tale via alternativa al giudizio ordinario non comprende soltanto gli strumenti di conciliazione e arbitrato previsti con riferimento al rapporto individuale del lavoro, ben potendo riguardare altresì la soluzione dei conflitti di natura sindacale³⁵².

³⁵² Approfondisce il tema delle origini e della funzione delle procedure arbitrali nell'ambito dei conflitti collettivi, B. Veneziani, *I conflitti collettivi e la loro composizione*, in *Riv. Dir. Lav.*, 1972, p. 219 ss. Con riferimento all'altro vasto e poco esplorato tema del conflitto endo-sindacale si rimanda all'approfondito saggio di L. Torsello, *Democrazia e libertà endosindacale: una riflessione alla luce di questioni nuove e dilemmi non risolti*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2019, n. 1, p. 184 ss.

Una funzione ibrida tra amministrativa³⁵³, *in nuce* conciliativa e arbitrale³⁵⁴ può essere individuata nell'attività svolta dalla Commissione di garanzia per lo sciopero nei servizi pubblici essenziali prevista dall'art. 12 della l. n. 146 del 1990³⁵⁵, tanto da essere stata definita come l'«architrave» di detta legge³⁵⁶.

Essa, oltre ad avere un ruolo eminentemente gestionale di controllo sullo sciopero e di valutazione dell'idoneità delle prestazioni indispensabili, di composizione dei conflitti³⁵⁷, istruttorio e referente³⁵⁸, finanche sanzionatorio, svolge anche attività consultiva in merito alle questioni interpretative e applicative degli accordi e codici di autoregolamentazione, tanto che, su richiesta congiunta delle parti interessate, è titolata ad emanare un lodo sul merito della controversia³⁵⁹.

³⁵³ G. Ghezzi, *La Commissione di Garanzia nella legge di riforma tra profili funzionali e dinamica delle istituzioni*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2001, n. 1, p. 7, ha affermato, anche alla luce della riforma della legge n. 146 del 1990 ad opera della l. n. 83 del 2000, come il ruolo della Commissione non possa essere ridotto a meramente amministrativo, «essendo invece, in ragione della natura dei diritti il cui effettivo contemperamento è deputata ad assicurare, un organo di rilievo costituzionale, senso e portata di quel controllo di conformità a parametri certi, che la stessa svolge proprio sugli strumenti di questo contemperamento ed a presidio del pluralismo sociale ed economico».

³⁵⁴ Secondo B. Caruso, *Arbitrato e conflitto collettivo*, in *Dir. Rel. Ind.*, 1992, p. 57 ss., tale componente sarebbe da considerarsi come residuale e marginale rispetto agli altri poteri della Commissione.

³⁵⁵ Sulla disciplina dettata dalla l. n. 146 del 1990 è cospicua la produzione dottrinale, v. tra gli altri U. Romagnoli, M.V. Ballestrero (a cura di), *Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali. Commentario alla legge n. 146 del 1990*, Zanichelli, Bologna, 1994; M. Rusciano, G. Santoro Passarelli (a cura di), *Commentario della l. 12 giugno 1990, n. 146*, Giuffrè, Milano, 1991; T. Treu, M. Roccella, A. Garilli, P. Pascucci, *Sciopero e servizi essenziali. Commentario alla legge n. 146 del 1990*, Cedam, Padova, 1991; M. Mc Britton, *Sciopero e diritti degli utenti. L'esperienza della Commissione di garanzia per l'attuazione della legge 146/1990*, Giuffrè, Milano, 1995;

³⁵⁶ Così M. Napoli, *Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali. Linee interpretative della legge 12 giugno 1990, n. 146*, in *Ius*, 1991, n. 1, p. 57 ss.

³⁵⁷ Secondo M. De Luca, *La legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali: prime riflessioni*, in *Dir. Lav.*, 1991, p. 42 le valutazioni e proposte della Commissione avrebbero una funzione di «affidabili *guide-lines* per la risoluzione consensuale del conflitto».

³⁵⁸ Cfr. A. Zoppoli, *Commento all'art. 8 della l. 12.6 1990, n. 146*, in M. Rusciano, G. Santoro Passarelli (a cura di), *Commentario della l. 12 giugno 1990, n. 146*, op.cit., p. 104 ss.

³⁵⁹ Secondo M. D'Aponte, *Autorità e indipendenza della Commissione di garanzia nei conflitti sindacali*, Giappichelli, Torino, 2014, p. 91, «se lo scopo dell'affidamento di compiti di intervento ad un'autorità garante è quello di provvedere a risolvere i contrasti che impediscono il raggiungimento di determinate intese, sembra avere scarsa utilità che l'unico caso in cui ciò possa effettivamente accadere debba avvenire su impulso delle parti medesime».

Si tratta a ben vedere di una fattispecie arbitrale affatto particolare, oltretutto priva di una regolamentazione, che lascia intendere la natura essenzialmente libera della stessa, che pertanto si ritiene ragionevole ricondurre all'interno dell'alveo dell'art. 808 ter c.p.c., anche in considerazione del fatto che la materia trattata riguarda non solo i rapporti di cui all'art. 409 c.p.c. ma anche conflitti collettivi³⁶⁰ che finiscono per coinvolgere aspetti più strettamente contrattuali relativi ai reciproci obblighi tra organizzazioni sindacali. Sotto il profilo della funzione, poi, tale fattispecie arbitrale ha una chiara valenza contrattuale e si inserisce nell'ambito di una generale procedura conciliativa tra le parti collettive.

Invero quello della Commissione di garanzia prevista dalla l. n. 146 del 1990 non è un caso isolato nell'ambito della gestione e definizione dei conflitti di natura collettiva, e ciò conferma la tendenziale idoneità degli organismi di soluzione alternativa delle controversie a garantire risposte più celeri e confacenti agli interessi delle organizzazioni sindacali, nonché, mediatamente, dei lavoratori e datori di lavoro.

È dunque di sicuro interesse la previsione da parte della stessa autonomia collettiva di strumenti di soluzione alternativa dei conflitti di natura sindacale. Un esempio di ciò è costituito dalla previsione da parte dell'art. 20 dalla Parte seconda dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil sulla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, di un Comitato di garanti³⁶¹, in attuazione del Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993³⁶².

³⁶⁰ F. Santoni, *Arbitrato e controversie collettive di lavoro*, in F. Auletta, G.P. Califano, G. Della Pietra, N. Rascio (a cura di), *Sull'arbitrato. Studi offerti a Giovanni Verde*, Jovene, Napoli, 2010, p. 818 ss.

³⁶¹ Ricostruiscono in chiave sistematica la disciplina pattizia in discorso G. Ferraro, *Morfologia e funzione delle nuove rappresentanze aziendali nell'accordo interconfederale del dicembre 1993*, in *Riv. Giur. Lav.*, n. 1, 1995, p. 211 ss.; E. Ghera, *La riforma della rappresentanza sindacale nel Protocollo di luglio e nell'accordo interconfederale del 20 novembre 1993*, in E. Ghera, P. Bozzao, *La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro 1970-1993*, Sipi, Roma, 1994

³⁶² Per una serie di riflessioni della disciplina pattizia in materia di Rappresentanze sindacali unitarie, anche in ragione del particolare percorso evolutivo che vi ha condotto, si rimanda tra gli altri a A. Di Stasi, *Il potere sindacale*, op. cit., p. 12 ss.; Id., *Le nuove rappresentanze sindacali in azienda. Verso l'attuazione dell'accordo del luglio 1993*, in *Dir. Prat. Lav.*, n. 43, p. 2811 ss.; P. Alleva, *L'accordo del 23 luglio 1993, un'analisi critica*, in *Riv. Giur. Lav.*, n. 1, 1993, p. 250 ss.; L. Bellardi, *Aspetti contrattuali e rappresentanze sindacali unitarie: il protocollo del 23 luglio e la sua applicazione nei CCNL dell'industria*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1996, p. 323 ss.; M. D'Antona, *Il Protocollo del 23 luglio 1993 sul costo del lavoro. Verso l'istituzionalizzazione delle relazioni industriali?*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1993, p. 279 ss.; Id., *Il Protocollo sul costo del lavoro e*

La composizione dell'organo, di livello provinciale, denota la tipica caratteristica dei collegi arbitrali, dal momento che di esso fanno parte un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso e da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, mentre la presidenza è affidata al Direttore dell'Ufficio territoriale del lavoro ovvero a un suo delegato. Senonché, trattandosi di controversie intersindacali con una pluralità di parti, nelle quali ciascun sindacato dei lavoratori è portatore di un interesse diverso e autonomo dagli altri, fanno parte dell'organo più arbitri di diversa provenienza, così che nella composizione finale del conflitto potranno aversi convergenze diverse a seconda della soluzione prospettata.

Dal punto di vista funzionale, a tale organismo viene affidato un ruolo para-giurisdizionale in merito all'impugnazione delle decisioni della Commissione elettorale, che decide in merito ad eventuali contestazioni sui risultati delle elezioni per le rappresentanze sindacali³⁶³, tanto che si prevede che il suddetto Comitato debba pronunciarsi sul ricorso entro il termine perentorio di dieci giorni.

Invero la disciplina pattizia è affatto scarna, ma sembrerebbe ragionevole ritenere che l'organismo in discorso costituisca uno strumento arbitrale di soluzione di controversie di natura eminentemente collettiva, che si conclude con la pronuncia di un lodo impugnabile secondo la disciplina dettata dall'art. 808 ter c.p.c., all'interno del quale andrebbe collocato anche in ragione del carattere composito e non esclusivamente lavorista dell'arbitrato in discorso.

D'altra parte, si ritiene che non possa invero configurarsi come obbligatoria la via arbitrale mancando una espressa previsione in tal senso³⁶⁴,

l'“autunno freddo” dell'occupazione, in *Riv. It. dir. Lav.*, 1993, n. 1, p. 411 ss.; M. Napoli, *La rappresentanza sindacale unitaria nell'accordo del 23 luglio 1993*, in Id., *Questioni di diritto del lavoro (1992-1996)*, Giappichelli, Torino, 1996; M. Ricci, *Il Protocollo del 23 luglio 1993 sul costo del lavoro. Verso l'istituzionalizzazione delle relazioni industriali?*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1993, p. 279 ss.; M. Roccella, *Azione sindacale e politica dei redditi: appunti sull'accordo triangolare del 23 luglio 1993*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1993, p. 215 ss.

³⁶³ Sul tema specifico v. P. Di Nicola, *Le elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie*, in *Lav. dir.*, 1995, p. 115 ss.

³⁶⁴ Nulla vieterebbe infatti alle parti collettive di prevedere come obbligatorio il rimedio arbitrale, in ragione della loro autonomia negoziale, a differenza della legge, alla quale tale opzione è invece interdetta, per costante giurisprudenza costituzionale, per violazione dell'art. 24, primo comma, Cost. Cfr., da ultimo, Corte cost. 8 giugno 2005, n. 221, con note di A. Antonioli, *I giudici della Consulta*, op. cit., p. 1045 ss.; I. Lombardini, *Illegittimità dell'arbitrato obbligatorio in materia di opere pubbliche*, in *Giur. It.*, 2006,

così che sarebbe perfettamente ammissibile la proposizione dell'azione in sede giudiziaria negli ordinari termini di prescrizione, tenuto conto però che ai fini dell'attualità dell'interesse agito essa andrà proposta comunque in tempi rapidi, in considerazione della durata triennale dell'incarico di rappresentanza sindacale.

Senonché la previsione di un organo arbitrale di soluzione di conflitti di natura collettiva è stata più recentemente inserita nel c.d. Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil³⁶⁵, che all'esito di un percorso lungo e niente affatto lineare sono giunte a regolamentare per via pattizia l'articolata materia della rappresentanza sindacale in azienda, tema che costituisce un po' l'antica ossessione del diritto sindacale a fronte della persistente non attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost.

Ed infatti non può ignorarsi che l'accordo interconfederale in parola dovrebbe costituire nelle intenzioni delle parti stipulanti una sorta di prodotto maturo all'esito di una fase gestatoria che si è sostanziata prima nell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011³⁶⁶ e poi nel Protocollo d'intesa del 31

n. 7, p. 1452 ss.

³⁶⁵ V. *funditus* sul tema F. Carinci, *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale*, in Id. (a cura di), *Il Testo unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014*, in *Adapt Labour studies e-book series*, 2014, p. 1 ss.; G. Zampini, *Il T.U. 10 gennaio 2014. Misura e certificazione della rappresentanza sindacale tra Costituzione e autonomia collettiva*, in F. Carinci (a cura di), *Il Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014*, in *Adapt Labour studies e-book series*, 2014, p. 10 ss.; B. De Mozzi, *Regole generali delle forme di rappresentanza in azienda*, *ibidem*, p. 35 ss.; P. Bellocchi, *Divisione e unità sindacale nel Testo unico sulla rappresentanza*, *ibidem*, p. 147 ss.; F. Lunardon, *Regole della contrattazione collettiva e governo del conflitto*, *ibidem*, p. 201 ss.; L. Valente, *Rappresentanza sindacale: l'accordo tra le parti sociali*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2014, n. 8, p. 454 ss.; P. Tosi, *I diritti sindacali tra rappresentatività e rappresentanza*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2014, n. 1, p. 2 ss.; F. Scarpelli, *Dissensi e consensi sul Testo Unico sulla rappresentanza: un bilancio tra politica e diritto*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2014, n. 3, p. 651 ss.; R. Del Punta, *Il cantiere aperto delle relazioni sindacali. Note sparse sul Testo unico sulla rappresentanza*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2014, n. 3, p. 673 ss.; L. Corazza, *Il conflitto collettivo nel Testo Unico sulla rappresentanza: prime note*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2014, n. 1, p. 3 ss.; R. Del Punta, *Note sparse sul Testo Unico sulla rappresentanza*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, p. 673 ss.; A. Di Stasi, *Il testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 stipulato tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil - Una riflessione critica*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2014, p. 149 ss.

³⁶⁶ Cfr. sul tema, tra gli altri, P. Alleva, *Ragioni politico-giuridiche del superamento del sistema sindacale di fatto*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2011, p. 727 ss.; V. Bavaro, *Un profilo dell'accordo interconfederale Confindustria del 28 giugno 2011*, in *Quad. rass. Sind.*, 2011, n. 3; T. Treu, *L'accordo 28 giugno 2011 e oltre*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2011, n. 3, p. 613 ss.; F. Liso, *Osservazioni sull'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e sulla legge in materia di «contrattazione collettiva di prossimità»*, in *WP CSDLE "Massimo*

maggio 2013³⁶⁷, che a sua volta faceva seguito ad un periodo di rottura dell'unità sindacale³⁶⁸ e di parziale disgregazione dell'assetto tradizionale della contrattazione collettiva³⁶⁹, anche su impulso di una legislazione che

D'Antona", 2012, n. 157; F. Carinci, *L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: armistizio o pace?*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2011, n. 3, p. 457 ss.; M. Persiani, *Osservazioni estemporanee sull'Accordo interconfederale del 2011*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2011, n. 3, p. 454 ss.; F. Scarpelli, *Rappresentatività e contrattazione tra l'accordo unitario di giugno e le discutibili ingerenze del legislatore*, in *WPC.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 2011, n. 127; V. Ferrante, *Opinioni a confronto: L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, in *Riv. giur. lav.*, 2011, n. 3, p. 668 ss.; P. Tosi, *Gli assetti contrattuali fra tradizione e innovazione*, in *Arg. dir. lav.*, 2013, II, p. 542.

³⁶⁷ Anche sul punto è vasta e approfondita la riflessione dottrina, v. F. Carinci, *Adelante Pedro, con juicio: dall'accordo interconfederale 28 giugno 2011 al Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 (passando per la riformulazione "costituzionale" dell'art. 19, lett. b) St.)*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2013, n. 3, p. 598 ss. e in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 2013, n. 179; M. Marazza, *Il Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 c'è, ma la volontà delle parti?*, in *Dir. rel. ind.*, 2013, p. 621 ss.; F. Liso, *Brevi note sul Protocollo Confindustria, CGIL, CISL e UIL del maggio 2013*, in *Riv. giur. lav.*, 2013, n. 1, p. 848 ss.; A. Zoppoli, *Il Protocollo del maggio 2013, una svolta sospesa tra prassi (assenti) e norme (inadeguate)*, in *Dir. Lav. merc.*, 2013, p. 249 ss.

³⁶⁸ Nel 2009 infatti viene stipulato un accordo quadro (22 gennaio) e un successivo accordo interconfederale (15 ottobre) che aprono la stagione della c.d. contrattazione separata, alla quale non partecipa la Cgil (si pensi al CCNL dell'industria metalmeccanica Federmeccanica del 15 ottobre 2009). Cfr. sul tema, tra gli altri, L. Bellardi, *La revisione della struttura contrattuale negli accordi separati del 2009*, in *Econ. Lav.*, n. 3, 2009, p. 11 ss.; Id., *Concertazione e contrattazione dal Protocollo Giugni agli accordi separati del 2009*, in *Riv. giur. Lav.*, 2009, n. 1, p. 449 ss.; F. Carinci, *Una dichiarazione d'intenti: l'Accordo quadro 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 2009, n. 1, p. 177 ss.; M. Magnani, *I nodi attuali del sistema di relazioni industriali e l'Accordo quadro del 22 gennaio 2009*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2009, p. 1278 ss.; A. Lassandari, *Contrattazione collettiva e produttività: cronaca di evocazioni (ripetute) e incontri mancati*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2009, n. 1, p. 316 ss.; A. Maresca, *Accordi separati*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2009, p. 523 ss.; V. Ferrante, *L'accordo interconfederale dell'aprile 2009 di riforma del sistema della contrattazione collettiva: brevi note*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2009, p. 1021 ss.; R. Pessi, *Prospettive evolutive delle relazioni industriali in Italia. La riforma degli assetti contrattuali*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2009, p. 326 ss.; M. Corti, A. Sartori, *L'accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 2009, n. 3, p. 207 ss.

³⁶⁹ In particolare, dopo la parentesi della c.d. contrattazione separata a livello nazionale, sono state particolarmente significative del percorso evolutivo del diritto sindacale e delle relazioni industriali le vicende relative alle società del gruppo Fiat, che sono uscite da Confindustria e hanno dato vita ad una contrattazione aziendale a livello nazionale; cfr. tra gli altri E. Ales, *Dal "caso FIAT" al "caso Italia". Il diritto del lavoro "di prossimità", le sue scaturigini e i suoi limiti costituzionali*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2011, 1061; F. Ferraro, *Le relazioni industriali dopo "Mirafiori"*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2011, 119; Id., *La parabola di Pomigliano d'Arco tra occupazione e diritti*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2010, 585; M. Magnani, *Da Pomigliano a Mirafiori; gli effetti dell'Accordo di Pomigliano sulle relazioni industriali*, in *Iustitia*, 1, 2011, 11 ss. Sennonché a tale contrattazione non ha partecipato la Fiom Cgil, così che si è aperto un vasto contenzioso relativo al mancato

riconoscimento delle rappresentanze sindacali in azienda, all'esito del quale è intervenuta Corte Cost., con sentenza n. 231 del 23 luglio 2013. Sul tema si rimanda alla vasta dottrina, cfr. A. Alaimo, *Rappresentanze aziendali, diritti di coinvolgimento e negoziazione collettiva nelle imprese "globali"*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2014, n. 1, p. 53 ss.; A. Algostino, *La libertà sindacale nei tempi moderni del biopotere aziendale. La Corte costituzionale e la voce della Costituzione nel conflitto Fiom versus Fiat*, in *Giur. Cost.*, 2013, n. 4, p. 3450 ss.; A. Andreoni, *La Corte costituzionale nel prisma delle relazioni sindacali*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2014, n. 1, p. 3 ss.; F. Carinci, *Il buio oltre la siepe: Corte cost. 23 luglio 2013, n. 231*, in www.forumcostituzionale.it, 2013; Id., *Se il legislatore latita, la Corte costituzionale ne approfitta per fare il bello e il cattivo tempo*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2013, n. 3, p. 711 ss.; B. Caruso, *La Corte costituzionale tra Don Abbondio e Il passero solitario: il sistema di rappresentanza sindacale dopo la sent. n. 231/13*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 2013, n. 4, p. 901 ss.; G.P. Cella, *Una sentenza sulla rappresentanza sindacale (o del lavoro?)*, in *Lav. dir.*, 2013, n. 4, p. 509 ss.; L. De Angelis, *Brevi annotazioni sull'incostituzionalità del criterio di legittimazione attiva di cui all'art. 28 Stat. lav.*, in *Lav. giur.*, 2014, n. 3, p. 221 ss.; M. De Luca, *Rappresentatività sindacale nel protocollo d'intesa e nella giurisprudenza costituzionale più recenti: dall'ordinamento intersindacale alla rilevanza per l'ordinamento giuridico dello Stato*, in *Foro it.*, 2013, p. 3368 ss.; R. De Luca Tamajo, *La sentenza n. 231/2013 della Corte costituzionale sullo sfondo della crisi del sistema sindacale anomico*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2014, n. 1, p. 45 ss.; V. De Stefano, *La Corte costituzionale e l'art. 19 dello Statuto dei lavoratori: molto più di un semplice aggiornamento*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2013, n. 6, p. 1407 ss.; R. Del Punta, *L'art. 19 Statuto dei lavoratori davanti alla Consulta: una pronuncia condivisibile ma interlocutoria*, in *Lav. dir.*, 2013, n. 4, p. 527 ss.; M. Esposito, *Introduzione alle opinioni sulla sentenza della Corte costituzionale n. 231 del 2013: "sentieri" e "cantieri" per una nuova stagione sindacale*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2013, n. 3, p. 689 ss.; M. Falsone, *Sul criterio di legittimazione attiva ex art. 28 St. lav. e sull'esigenza di aggiornarne l'interpretazione alla luce della Corte costituzionale n. 231/2013*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 2014, n. 3, p. 637 ss.; A. Garilli, *Crisi e prospettive della rappresentatività sindacale: il dialogo tra Corte costituzionale e accordi sindacali*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, n. 1, p. 38 ss.; Id., *Reciproco riconoscimento e rappresentatività sindacale (spunti ricostruttivi della sentenza della Corte costituzionale n. 231 del 2013)*, in *Arg. dir. lav.*, 2014, n. 1, p. 19 ss.; A. Lassandari, *Tra diritti sindacali e contrattazione collettiva: la Consulta trova una difficile vita*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2013, n. 3, p. 721 ss.; V. Leccese, *Partecipazione alle trattative, tutela del dissenso e art. 19 dello Statuto dei lavoratori*, in *Lav. dir.*, 2013, n. 4, p. 539 ss.; F. Liso, *La decisione della Corte costituzionale sull'articolo 19 della legge n. 300/1970*, in www.federalismi.it, 2013, n. 15; F. Martelloni, *Presenza nel conflitto e rappresentatività nell'interregno del sistema sindacale*, in *Lav. dir.*, 2014, n. 1, p. 55 ss.; M. Napoli, *La Corte costituzionale "legifera" sulla Fiom nelle aziende Fiat*, in *Lav. dir.*, 2013, n. 4, p. 521 ss.; G. Nori, *Qualche dettaglio in più sulla sentenza FIOM: La legittimità costituzionale della norma di risulta*, in *Rass. Avv. Stato*, 2015, n. 1, p. 197 ss.; G. Pacchiana Parravicini, *Hic sunt leones: l'art. 19 St. lav. al banco di prova di un sindacato diverso dalla Fiom (nota a Trib. Brescia 4 febr. 2014)*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, n. 1, p. 205 ss.; M. Persiani, *Le vicende della rappresentanza e rappresentatività sindacali tra legge e contratto collettivo*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2017, n. 3; R. Pessi, *Rappresentanza e rappresentatività sindacale: il dialogo della Corte con il Legislatore tra supplenza e monito*, in *Giur. cost.*, 2013, n. 4, p. 3442 ss.; G. Proia, *Corte costituzionale e rappresentanze sindacali aziendali*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2013, n. 3, p. 733 ss.; U. Romagnoli, *La garanzia costituzionale del dissenso sindacale*, in *Giur. Cost.*, 2013, n. 4, p. 3436; G. Santoro Passarelli, *La partecipazione alle trattative nuovo criterio selettivo*

ha maldestramente messo in discussione l'inderogabilità della legge e del contratto nazionale³⁷⁰.

In particolare, le parti firmatarie, convenendo sulla necessità di prevenire e sanzionare eventuali azioni finalizzate a compromettere il regolare svolgimento dei processi negoziali, demandano alla contrattazione nazionale di categoria il compito di definire “clausole e procedure di raffreddamento” funzionali alla garanzia dell'esigibilità degli impegni assunti, nonché le conseguenze sanzionatorie rispetto ad eventuali comportamenti delle parti contraenti che impediscano l'esigibilità dei contratti nazionali di categoria.

Per altro verso le “clausole di tregua sindacale” e le sanzioni finalizzate a garantire l'esigibilità hanno effetto vincolante, oltre che per il datore di lavoro, per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori nonché per le associazioni sindacali espressioni delle confederazioni firmatarie dell'accordo, ovvero che vi abbiano formalmente aderito, ma non per i singoli lavoratori.

Se da un lato le parti sottoscrittrici del Testo unico si impegnano a far rispettare le regole concordate e a far sì che le rispettive organizzazioni di categoria nonché le rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale si

del sindacato per costituire le r.s.a. e l'applicazione dell'art. 28 dello statuto dei lavoratori, in *Foro it.*, 2013, p. 3372 ss.; F. Scarpelli, *La prima giurisprudenza sul "nuovo" art. 19 St. lav.: si conferma l'incertezza del quadro regolativo (nota a Trib. Brescia 4 febbraio 2014)*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, n. 1, p. 212 ss.; S. Scarponi, *La sentenza della Corte costituzionale n. 231 del 2013: la quadratura del cerchio?*, in *Lav. dir.*, 2013, n. 4, p. 495 ss.; P. Tosi, *I diritti sindacali tra rappresentatività e rappresentanza*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2014, n. 1, p. 1 ss.; A. Vallebona, *L'art. 19 stat. lav.: la Corte costituzionale stravolge la volontà del popolo*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2013, n. 3, p. 747 ss.; A. Viscomi, *Soggettività sindacale e categorie contrattuali*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2014, n. 1, p. 69 ss.; G. Zampini, *Il Testo Unico del 10 gennaio 2014. Misura e certificazione della rappresentanza sindacale tra Costituzione e autonomia collettiva*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2014, n. 3, p. 629 ss.; A. Zoppoli, *Art. 19 dello Statuto dei lavoratori, democrazia sindacale e realismo della Consulta nella sentenza n. 231/2013*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2014, n. 2, p. 333 ss.

³⁷⁰ Cfr. R. Del Punta, *Cronache da una transizione confusa (su art. 8, l. n. 148 del 2011, e dintorni)*, in *Lav. Dir.*, 2012, n. 1, p. 31 ss.; A. Preteroti, *L'efficacia del contratto aziendale dopo l'art. 8 dl. n. 138/2011, convertito in legge n. 148/2011*, in *Giur. it.*, 2012, n. 11, p. 2454 ss.; G. Santoro Passarelli, *Accordo interconfederale 28 giugno 2011 e art. 8 d.l. n. 138/2011 conv. con modifiche l. n. 148/2011: molte divergenze e poche convergenze*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2011, n. 6, p. 1224 ss.; M. Magnani, *L'articolo 8 della legge n. 148/2011: la complessità di una norma sovrabbondante*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2012, n. 1, p. 1 ss.; M. Tiraboschi, *L'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello "Statuto dei lavori" di Marco Biagi*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2012, n. 1, p. 78 ss.

attengano a quanto pattuito, è previsto che, «in via transitoria, ed in attesa che i rinnovi dei contratti nazionali definiscano la materia disciplinata dalla parte quarta del presente accordo [vale a dire le clausole e le procedure di raffreddamento nonché le clausole sulle conseguenze dell' inadempimento; ndr] le parti contraenti concordano che eventuali comportamenti non conformi agli accordi siano oggetto di una procedura arbitrale da svolgersi a livello confederale»³⁷¹.

È significativa della peculiare tipologia arbitrale in discorso la previsione secondo la quale le federazioni appartenenti ai sindacati firmatari dell'accordo, ovvero che che vi abbiano formalmente aderito, sono obbligate a richiedere alle rispettive organizzazioni la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato.

Si prevede in altre parole un obbligo in capo alle varie categorie di farsi esse stesse parti diligenti nei confronti delle confederazioni, che sono titolate a compiere gli atti di impulso necessari ai fini dell'espletamento della procedura. Si tratta a ben vedere di una previsione che pone non poche criticità, dal momento che si prevede una sorta di regime di responsabilità autonomo ma al contempo connesso tra federazioni e livello confederale. Sebbene infatti la clausola risponda all'esigenza di stimolare l'attivazione dell'arbitrato al livello categoriale direttamente interessato ciò implica un doppio passaggio, che non semplifica l'*iter* procedimentale.

Non è poi chiaro se si tratti di arbitrato previsto come obbligatorio oppure no, ma in assenza di una espressa previsione in tal senso si ritiene che si tratti pur sempre di una fattispecie facoltativa.

D'altra parte, la previsione relativa alla composizione dell'organo fa riferimento al criterio di pariteticità, così che gli arbitri saranno designati in numero di uno per ogni sindacato confederale interessato nonché da altrettanti rappresentanti della Confindustria, che dunque avrà da sola lo stesso numero di componenti di tutte le altre organizzazioni sindacali. Non sfugge che in tal modo viene riconosciuto alla Confindustria un ruolo affatto centrale, mentre per altro verso ne escono indebolite le singole organizzazioni sindacali dei lavoratori.

³⁷¹ L. Corazza, *Il conflitto collettivo nel Testo Unico sulla rappresentanza*, op. cit., p. 3 ss. evidenzia come la disciplina elaborata dall'autonomia collettiva finisca per istituzionalizzare le clausole di tregua sindacale, che finiscono per essere inserite in un sistema diretto a favorire l'esigibilità dei contratti collettivi, concetto dai contorni non molto chiari, che rendono il Testo unico di problematica interpretazione anche sotto tale profilo.

Ed infatti appare difficile negare che una previsione siffatta sovverta la regola fondamentale dell'arbitrato per cui ciascuna parte ha diritto a nominare un arbitro. Oltre a ciò, se è vero che il membro che riveste la carica di presidente deve essere individuato di comune accordo ovvero, in mancanza di accordo, a sorteggio fra esperti della materia, appare altrettanto vero che sulla sua scelta sarà verosimilmente decisivo il contributo della Confindustria, e il suo voto andrà ad incidere all'interno di un organo la cui composizione proporzionale è snaturata, tanto da mettere in dubbio la reale terzietà dell'organismo arbitrale.

Sotto il profilo oggettivo, la decisione del collegio, che dovrà intervenire entro dieci giorni dalla sua composizione, assicurando quindi la massima rapidità, indicherà le misure da applicare nei confronti delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi assunti con l'accordo al fine di farne rispettare i contenuti a tutti i livelli dell'organizzazione sindacale. Dati l'origine pattizia dell'arbitrato, l'assenza di rimandi al codice di rito e la disciplina molto essenziale appare ragionevole ritenere che si tratti di una procedura irrituale, così che il mancato rispetto del termine per l'adozione del lodo non potrà costituire motivo di impugnazione per nullità.

Il medesimo Testo unico prevede poi che le parti firmatarie istituiscano una Commissione Interconfederale permanente con lo scopo di favorire e verificarne l'attuazione, nonché di garantirne l'esigibilità³⁷².

Anche qui si prevede una composizione paritetica che pone i medesimi dubbi già posti sopra; oltre ai tre membri designati da Confindustria, ne sono indicati tre complessivi da parte delle organizzazioni sindacali più rappresentative al momento della composizione della Commissione, mentre il settimo componente con funzioni di Presidente è individuato fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo.

La peculiarità della Commissione sta nel fatto che essa è un organo con composite funzioni tanto che può avvalersi della consulenza di esperti ed è nominata per un triennio. Essa è comunque incaricata di definire ogni

³⁷² D. Pace, *Procedure d'accertamento dell'inadempimento e sistemi di amministrazione contrattuale negli Accordi del 2009 e nel Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014*, in D. Mezzacapo, A. Melchiorri, M. Talarico, D. Pace, L. Lama, *Esigibilità, sciopero e rispetto del contratto collettivo dopo il TU sulla Rappresentanza*, in *WPCSDLE "Massimo D'Antona"*, 2016, n. 5, p. 58 ss., rileva come un organo con la medesima finalità fosse già stato individuato nell'ambito dell'Accordo interconfederale separato (senza la firma della Cgil) del 2009, che però non ha mai redatto il proprio regolamento.

controversia «anche attraverso lo svolgimento di un giudizio arbitrale», così che emerge ancora una volta l'importanza dell'arbitrato con riferimento alla soluzione dei conflitti di natura collettiva nell'ambito della portata obbligatoria *inter partes* della contrattazione sindacale.

7. Percorsi di implementazione dei livelli di tutela dei diritti del lavoratore nelle risoluzioni alternative delle controversie.

Si è già detto di come nel volgere del secolo scorso si consumi il cambio di passo tra un diritto del lavoro garantista e intimamente democratico e una disciplina orientata a ridurre gli spazi di tutela in ossequio ad una idea neoliberale che mette gradualmente da parte il principio per il quale si deve intervenire a riequilibrare l'originario assetto di diseguaglianza tra le parti del rapporto di lavoro.

L'assunto posto a fondamento dell'azione legislativa è che esso è essenzialmente il prodotto di un contratto tra le parti, mentre si perde via via l'idea secondo la quale esso costituisce piuttosto un campo di forze il più delle volte contrapposte in interessi e pretese divergenti, che purtuttavia necessitano di una composizione. In altre parole, nel momento in cui si afferma la necessità della rimozione dell'ideologia e dei suoi corollari normativi dall'orizzonte del discorso e della riflessione giuridica, è proprio allora che la portata ideologica delle nuove discipline lavoriste si esprime nel massimo grado.

Non sfugge infatti come anche il linguaggio muti il proprio significato, quasi invertendo il senso stesso delle parole: la “riforma” non è più acquisitiva di diritti per il lavoratore ma ne implica una più o meno graduale riduzione³⁷³, la “modernità” è un ritorno a schemi e logiche precedenti al diritto del lavoro novecentesco, le “tutele crescenti” sono il punto più basso di una ipotetica curva dei diritti nel rapporto di lavoro³⁷⁴. Quasi come

³⁷³ A. Di Stasi, *Riforma, riformare, riformismo, riformisti*, in Id., *Sul diritto e sul lavoro*, op. cit., p. 75, si chiede emblematicamente: «Ma perché non modificare il lessico? Si utilizza ormai da un ventennio il termine riforma per dire il suo contrario. Che ci voleva a cambiare vocabolo? Forse, le sinistre essendo parte principale della svolta, un poco si vergognano: riformare ha un suono mite e piacevolmente progressista. Tutti ormai aborriscono la sola idea di rivoluzione, ma a nessuno piace essere chiamato reazionario o controriformista».

³⁷⁴ A. Zoppoli, *Rilevanza costituzionale della tutela reale e tecnica del bilanciamento nel*

risospinta dai marosi della storia, la retorica romantica dell'equilibrio virtuoso impresso al mercato dalla mano invisibile è strumentale al disegno di rimuovere dall'ambito del ragionamento e del discorso la persistente contrapposizione dialettica tra la tensione alla massimizzazione del profitto da un lato e la necessità di partecipare quanto più possibile alla fruizione della ricchezza prodotta nel pieno rispetto della persona che lavora dall'altro.

In questo contesto, il legislatore, che dovrebbe essere espressione della sovranità popolare, antepone una (asserita) razionalità economica alle garanzie sociali, si muove tra logiche diverse se non addirittura contrarie a quelle delineate dalla Carta costituzionale e progressivamente mette al centro il mercato a scapito dei diritti sociali.

Di tutto ciò è prova la linea evolutiva – o piuttosto involutiva – del diritto del lavoro a partire dalla l. n. 196 del 1997 e più organicamente con il d.lg. n. 276 del 2003, che inaugurano circa un ventennio di attacchi ora frontali ora laterali all'impalcatura fortemente garantista del diritto del lavoro repubblicano.

Se quindi da un lato la flessibilità diventa la parola centrale del discorso politico e della sua attuazione in termini di diritto sostanziale, tanto che è rigido e dunque negativo tutto ciò che vorrebbe correggere le intrinseche distorsioni del mercato e del rapporto di lavoro³⁷⁵, a ciò corrisponde una serie di mutamenti anche sotto il profilo della tutela giurisdizionale.

Di fronte al fallimento - più asserito che reale - dello Stato di garantire attraverso i giudici la tendenziale coincidenza tra essere e dover essere, tra fatto e diritto, si espande la prospettiva di lasciar fare ai privati, sia mediante una regolazione contrattuale delle controversie, che attraverso una forma di cognizione e decisione della lite più celere e confacente agli interessi delle parti.

Se dunque da un lato il diritto del lavoro perde in parte i riferimenti tipici dell'inderogabilità e della stabilità del rapporto di lavoro, a ciò fa da controcanto nell'ambito della tutela dei diritti l'incentivazione delle modalità alternative di risoluzione delle controversie.

contratto a tutele crescenti, in *Dir. Lav. Merc.*, 2015, p. 91 ss. si interroga sulla compatibilità con la Costituzione del d.lg. n. 23 del 2015, anche alla luce della c.d. tecnica del bilanciamento utilizzata dalla giurisprudenza costituzionale.

³⁷⁵ G. Canavesi, *Appunti sulla nozione giuridica di "mercato del lavoro"*, in *WPCSDLE "Massimo D'Antona"*, 2018, n. 349 esamina e sviluppa l'ampio e articolato concetto di mercato del lavoro.

Sebbene non si possano negare anche elementi di continuità con le precedenti esperienze conciliative ed arbitrali, non sfugge però che si apre un'importante breccia nella concezione giuridica classica, propria dello Stato moderno, secondo la quale il giudice è l'espressione anche fisica della potestà giurisdizionale statale, titolato a risolvere le controversie nelle quali siano coinvolti i diritti delle persone e in particolare, per quanto qui rileva, dei lavoratori. Ciò perché storicamente l'ordinamento repubblicano si è costruito attorno ad un rapporto chiaro e circolare: la sovranità popolare che fonda il sistema democratico si esprime, mediante i propri rappresentanti, nella legge che sarà applicata dal giudice nel rispetto della Costituzione.

Preso atto quindi che il legislatore interviene per dirottare la domanda di giustizia dalla giurisdizione statale alla regolazione privata, disincentivando anche economicamente l'accesso alla prima e fornendo alla seconda elementi di agevolazione e celerità, occorrerà interrogarsi sul grado di effettività della tutela dei diritti del lavoratore nel nuovo assetto giuridico caratterizzato dall'abbattimento dei livelli di protezione del lavoro e di compressione degli spazi di tutela giudiziale.

L'introduzione di stringenti termini di decadenza per l'instaurazione del contenzioso, il superamento seppur parziale del principio di gratuità del processo del lavoro, l'impulso ad una sempre maggiore flessibilizzazione del rapporto con conseguente riduzione dei concreti spazi per l'azione giudiziaria, la previsione della forfettizzazione del danno risarcibile in caso di ripristino del rapporto di lavoro illegittimamente interrotto in luogo del diritto all'intero, nonché lo smantellamento e il tendenziale superamento della tutela restitutoria in caso di licenziamento illegittimo, costituiscono le molteplici sfaccettature di un unico complesso disegno di indebolimento della portata sostanziale e garantista del diritto del lavoro³⁷⁶.

Se ciò è vero, non può però negarsi che in questa volontà di tornare ad un assetto giuridico precedente a quello originato dalla stagione acquisitiva del secondo Novecento, il legislatore non è libero, ma deve tener conto pur sempre dei precetti costituzionali, peraltro in un dialogo mai interrotto con il sistema multilivello dei diritti fondamentali³⁷⁷. La Carta costituzionale,

³⁷⁶ Con riferimento alle discipline adottate a seguito dell'approvazione della legge delega n. 183 del 2014 (c.d. *Jobs Act*) parla di «non indifferente arretramento sul piano delle tutele» G. Arrigo, *La tecnica e l'ideologia. Per una storia delle recenti riforme del lavoro*, in A. Di Stasi (a cura di), *Tecniche ed ideologie nelle riforme del Diritto del lavoro*, op. cit., p. 17.

³⁷⁷ L. Torsello, *Persona e lavoro nel sistema Cedu*, op. cit., p. 212, auspica che le Alte Corti «abbiano la volontà di coltivare le convergenze, piuttosto che esasperare le divergenze tra i diversi ordinamenti, tendendo verso una uniformità di trattamento

infatti, prendendo atto della contrapposizione tra capitale e lavoro, incarica la Repubblica di correggere lo squilibrio di poteri e di opportunità tra le parti attraverso meccanismi redistributivi e di implementazione dell'uguaglianza sostanziale. Ciò perché il lavoratore, tramite la propria attività partecipa alla vita collettiva, si associa alla comunità, diventa cittadino, oltre evidentemente a ricevere gli adeguati mezzi di sostentamento per sé e la propria famiglia.

In altri termini, il legislatore non può dimenticare la doppia dimensione del lavoro: da un lato, quella tipicamente economica, dove il lavoratore è fattore della produzione, fa parte del “capitale umano”, è contraente debole di un rapporto originariamente sperequato; dall'altro quella più propriamente democratica, nella quale esso funge da *medium* tra la persona e la società³⁷⁸.

In tale ottica l'intervento della Corte costituzionale è apparso cruciale nel bilanciare tendenze legislative ablativo di diritti, tanto che, come già esposto, ha - seppur parzialmente - riaperto spazi di tutela processuale con riferimento all'accesso alla giustizia, ampliando le ipotesi di compensazione delle spese di lite, con effetti indiretti anche sulle procedure arbitrali, così come ha disinnescato il meccanismo di fissa e matematica predeterminazione dell'indennità risarcitoria nel caso di licenziamento illegittimo nel c.d. contratto a tutele crescenti.

Dal punto di vista normativo e giurisprudenziale, dunque, emergono segnali – da ultimo la sentenza del Consiglio di Stato in tema di esenzione dal pagamento del contributo unificato nel giudizio di cassazione in materia di lavoro, di cui si è detto *supra* – per un progressivo ancorché limitato ripristino di più elevati livelli di tutela del lavoratore, anche grazie alle modifiche essenzialmente migliorative ad opera del d.l. n. 87 conv. in l. n. 96 del 2018, che su tutti ha ampliato i termini di impugnazione giudiziale del contratto a termine, reintrodotto seppur in parte le relative causali giustificative, diminuito il numero complessivo di proroghe e la durata massima del suddetto rapporto, nonché incrementato sensibilmente l'indennizzo previsto nel contratto a tutele crescenti.

In questo contesto, l'accesso a forme alternative di risoluzione delle controversie, pur nell'ambito di una complessiva asistematicità e a tratti

finalizzata a garantire livelli minimi di tutela».

³⁷⁸ A. Di Stasi, *Ammortizzatori sociali*, op. cit., p. 220, sostiene condivisibilmente che «la cittadinanza non comprende solo i diritti civili e politici ma anche quelli sociali. E, in tal senso, la cittadinanza andrebbe considerata come obiettivo e non come presupposto nell'ottica di una solidarietà *post* industriale»

incoerenza della disciplina, potrebbe costituire invero una ulteriore via per l'implementazione dell'effettività dei diritti dei lavoratori.

È noto, infatti, che la conciliazione svolge un ruolo di ricomposizione negoziale della lite, assistita da garanzie in termini di genuinità della procedura e del prodotto della contrattazione, che grazie al suo carattere di tendenziale definitività e certezza può indurre le parti a farne uso in maniera consapevole, evitando i rischi in termini di costi e tempi tipici del giudizio.

Per altro verso, essa potrebbe costituire uno strumento di ancor più largo utilizzo e di ancora maggiore centralità nel sistema di tutela, qualora si ripristinasse in varie parti dell'ordinamento un elemento di maggiore certezza del diritto. Appare infatti scontato che si può trovare una soluzione conciliativa se si conosce con un certo grado di chiarezza l'alternativa in caso di giudizio³⁷⁹.

Il pensiero va in particolare al regime di sanzione dei licenziamenti illegittimi, che sia nella riformulazione dell'art. 18 Stat. lav. ad opera della l. n. 92 del 2012, sia nella disciplina dettata dal d.lg. n. 23 del 2015, nonostante la volontà dichiarata dal legislatore, propone uno schema di assoluta incertezza e di altrettanta discrezionalità giudiziale. Se si ripristinasse per tutti gli assunti da imprese dotate del relativo requisito dimensionale la formulazione dell'art. 18 citato precedente allo stravolgimento del 2012 da un lato si avrebbe una tutela certa ed effettiva per il lavoratore che intraprenda la via giudiziale, mentre dall'altro anche la conciliazione sarebbe agevolata essendo chiaro il quadro degli eventuali effetti di una declaratoria di illegittimità del licenziamento. A quel punto, infatti, la negoziazione tornerà ad articolarsi essenzialmente sulle soluzioni mediane rispetto ad una doppia, chiara polarità: rigetto quindi nessun diritto, ovvero accoglimento quindi reintegrazione.

Nell'ottica di una valorizzazione dello strumento della conciliazione, sarebbe auspicabile altresì l'abrogazione dell'art. 8 del d.l. n. 138 del 2011, che sebbene caratterizzato da una tecnica normativa poco chiara ed anzi altamente problematica, finisce per creare un ambito di incertezza sulla reale portata dell'inderogabilità³⁸⁰ e indirettamente

³⁷⁹ Giunge ad ipotizzare, in una prospettiva de iure condendo, l'“esportabilità” della conciliazione endo-processuale anche nell'ambito della previdenza sociale, A. Andreoni, *Proposte per una riforma del contenzioso previdenziale e del processo del lavoro*, in A. Allamprese, L. Fassina (a cura di), *Effettività dei diritti sociali e giustizia del lavoro*, Ediesse, Roma, 2007, p. 49.

³⁸⁰ G. Fontana, *Dall'inderogabilità alla ragionevolezza*, Giappichelli, Torino, 2010, p. 293 teorizza «il passaggio dall'inderogabilità, intesa come modo di affermazione dei diritti (e

dell'indisponibilità³⁸¹, concetti che invece dovrebbero essere dotati della più ampia nitidità per rendere l'accordo conciliativo veramente inattaccabile³⁸².

Per altro verso, un'opera di risistemizzazione di tali principi sarebbe utile e auspicabile anche con riferimento all'arbitrato, il cui raggio d'azione è ontologicamente in rapporto con la disponibilità dei diritti e la derogabilità delle disposizioni. Con particolare riguardo alla via arbitrale, non si è mancato di rilevare come essa, pur essendo intenzione del legislatore implementarne l'utilizzo, si trovi in una condizione dove le criticità e le aporie sono tante e tali da renderla paradossalmente foriera di ulteriori contenziosi, così che si assiste ad una sorta di auto-boicottaggio dell'arbitrato medesimo.

Ed allora, pur non negando i profili di interesse dello strumento arbitrale, non si può però tacere la necessità di sottoporlo ad una revisione, che lo renda semplice e dunque in linea con l'esigenza di un procedimento rapido, certo e razionale. In tale prospettiva, si ritiene che il modello al quale occorre attingere continui ad essere quello delineato dall'art. 7 Stat. Lav., che da un lato, anche grazie ad una disciplina chiara e non invasiva lascia intatti i caratteri tipici dell'irritualità, mentre dall'altro prevede alcuni benefici concreti per il lavoratore che intenda avvalersene.

In altre parole, se l'obiettivo è di ampliare l'accesso alla via arbitrale, occorre renderne chiari gli effetti, offrendo altresì garanzie almeno equivalenti se non addirittura maggiori rispetto a quelle cui si avrebbe diritto davanti al giudice, come argomentato *supra* in tema di decisione secondo equità. Non va infatti dimenticato che la via giudiziale da un punto di vista sistematico rimane centrale, così che ogni strumento di tutela ad essa alternativo dovrà compensare in termini di effettività dei diritti la rinuncia all'ordinario processo davanti al giudice statale³⁸³. L'art. 7 Stat.lav., in

di risoluzione dei conflitti) dipendente dalla collocazione della norma nell'ordinamento, alla ragionevolezza, come criterio che presiede al bilanciamento ed alla risoluzione dei conflitti in modo casistico e flessibile, disegnando un orizzonte nuovo in cui sfuma ogni possibile gerarchia fra norme».

³⁸¹ Si tratta di temi e problemi invero centrali ai fini della complessiva ricostruzione della materia lavoristica, cfr. A. Zoppoli, *Verso il tramonto dell'inderogabilità?*, op. cit., p. 37 ss.

³⁸² R. Voza, *L'autonomia individuale assistita nel diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 2007, p. 43 ss. afferma che nell'art. 2113 c.c. sarebbe individuabile una sorta di crasi tra inderogabilità e indisponibilità, dal momento che la prima «trova il suo fondamento (e la sua giustificazione) nel tipo di interessi tutelati e quindi nei fini perseguiti dalla norma».

³⁸³ R. Pessi, *La protezione giurisdizionale del lavoro nella dimensione nazionale e transnazionale: riforme, ipotesi, effettività*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 2010, n. 2, p. 195 ss., analizzando la giurisprudenza di legittimità parla di «una nuova concezione della

questo senso, coglie nel segno, prevedendo un regime di particolare favore sia sotto il profilo della sospensione dell'efficacia della sanzione, sia sotto quello della decadenza del provvedimento disciplinare a fronte dell'inerzia del datore di lavoro, sia infine con riferimento al potere del collegio di mutare la sanzione in una tipologia meno grave, con importanti effetti indirettamente restitutori nel caso del licenziamento.

Sembra dunque ragionevole concludere che se la scelta del legislatore è nel senso di valorizzare le risoluzioni alternative delle controversie, ciò implica che dal punto di vista sostanziale i diritti del lavoratore devono essere ripristinati nella loro effettività, anche in considerazione del fatto che l'azione combinata della riduzione dei livelli di tutela e dell'utilizzo di strumenti di soluzione alternativa produce come detto un vero e proprio cortocircuito normativo, diametralmente opposto a quello dichiaratamente voluto³⁸⁴.

Per altro verso, una disciplina in materia di conciliazione e arbitrato ispirata ai canoni della chiarezza sistematica e della semplicità tecnica, nonché corredata da disposizioni finanche migliorative della garanzia di tutela ed effettività dei diritti del lavoratore appare invero la *condicio sine qua non* per rendere tali strumenti all'altezza del compito affidato³⁸⁵.

giurisdizione in senso sostanziale strettamente connessa alla effettività della tutela».

³⁸⁴ F. Bano, *Arbitrato e diritto del lavoro. Funzioni e disfunzioni della giustizia privata nei rapporti di lavoro*, Jovene, Napoli, 2014, p. 125 ss. parla condivisibilmente di disfunzioni dell'arbitrato, nel più ampio contesto di intrinseca debolezza del lavoratore in relazione alla giustiziabilità dei propri diritti.

³⁸⁵ Sotto tale profilo potrebbe assumere un certo grado di importanza anche la legittimazione riconosciuta agli arbitri rituali di sollevare questioni di legittimità costituzionale a seguito della Corte cost., 22 novembre 2001, n. 376. Per un commento cfr. M. Esposito, *Si aprono le "porte del cielo": dall'arbitrato al ricorso straordinario al Presidente della Repubblica?*, in *Giur. Cost.*, 2001, n. 6, p. 3757 ss.; M. Fornaciari, *Arbitrato come giudizio 'a quo': prospettive di una possibile ulteriore evoluzione*, in *Corr. Giur.*, 2002, n. 8, p. 1010 ss.; T.E. Frosini, *Arbitrato rituale e giurisprudenza costituzionale*, in www.federalismi.it, 2018, n. 22; G. Mazzantini, M.C. Marzocca, *Legittimazione dell'Autorità quale giudice 'a quo' di fronte alla Corte costituzionale e alla Corte di Giustizia europea*, in www.associazionedeicostituzionalisti.osservatorio.it, 2018, n. 2; A. Patroni Griffi, *Accesso incidentale alla Corte costituzionale e tutela dei diritti: note minime anche a proposito delle authorities*, in www.giustizia-amministrativa.it; R. Pinardi, *Quando l'arbitro diventa portiere (della Corte): notazioni minime sulla "naturale" elasticità della nozione di giudice 'a quo'*, in *Giur. Cost.*, 2001, n. 6, p. 3747 ss.; E.F. Ricci, *La "funzione giudicante" degli arbitri e l'efficacia del lodo*, in *Riv. Dir. Proc.*, 2002, n. 2, p. 351 ss.; A. Sarandrea, *La eterogeneità del contenuto come figura sintomatica della carenza dei presupposti costituzionali del decreto-legge o come autonomo vizio di legittimità costituzionale?*, in *Giur. Cost.*, 2001, n. 6, p. 3771 ss.

In questo contesto, i principi fondamentali delineati in materia sociale e del lavoro dalla Costituzione repubblicana dovranno costituire la base giuridica essenziale della regolazione dei diritti sostanziali e della relativa tutela giurisdizionale ovvero negoziale, affinché il diritto del lavoro possa continuare ad essere un effettivo baluardo di difesa solidaristica delle persone dalle logiche altrimenti disgreganti del mercato.

Bibliografia

- Aa. Vv., *Il problema dell'inderogabilità delle regole a tutela del lavoro: passato e presente*, relazione al Congresso Aidlass, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2013.
- Aa. Vv., *Il nuovo processo arbitrale: commento alle novità introdotte dal Decreto legislativo 2 febbraio 2006, n. 40* (coordinamento scientifico a cura di Cecchella C.), Il Sole 24 ore, Milano, 2006.
- Aa. Vv., *Come cambia il mercato del lavoro*, Ipsoa, Milano, 2004.
- Aa. Vv., *Conciliazione e arbitrato nelle controversie individuali di lavoro. Atti dell'incontro di studio* Roma 20 marzo 2001, in *NGL Saggi*, n. 3, Roma, 2001.
- Alaimo A., *Rappresentanze aziendali, diritti di coinvolgimento e negoziazione collettiva nelle "imprese globali"*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2014, n. 1, p. 53 ss.
- Alaimo A., *La contrattazione collettiva nel settore pubblico tra vincoli, controlli e "blocchi" dalla "riforma Brunetta" alla "manovra finanziaria" 2010*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2010, n. 2, p. 287 ss.
- Albanese A., *La norma inderogabile nel diritto civile e nel diritto del lavoro tra efficienza del mercato e tutela della persona*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2008, II, p. 165 ss.
- Albanese A., *Il principio di sussidiarietà orizzontale: autonomia sociale e compiti pubblici*, in *dir. Pubbl.*, 2002, p. 51 ss.
- Albi P., *La dismissione dei diritti del lavoratore. Art. 2113. Il codice civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2016.
- Albi P., *I licenziamenti collettivi*, in Cinelli M., Ferraro G., Mazzotta O., (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, Giappichelli, Torino, 2013, p. 310 ss.
- Albi P., *Il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo dopo la riforma Monti-Fornero*, in *WPCSDLE "Massimo D'Antona"*, 2012, n. 160.
- Ales E., *Dal "caso FIAT" al "caso Italia". Il diritto del lavoro "di prossimità", le sue scaturigini e i suoi limiti costituzionali*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2011, p. 1061 ss.
- Alesse A., *Procedimento disciplinare irrilevanza del proposito di licenziare il prestatore esterno nella lettera di contestazione dell'addebito*, in *Mass. giur. lav.*, 1989, p. 471 ss.
- Algotino A., *La libertà sindacale nei tempi moderni del biopotere aziendale. La Corte costituzionale e la voce della Costituzione nel conflitto Fiom versus Fiat*, in *Giur. Cost.*, 2013, n. 4, p. 3450 ss.
- Alibrandi A., *Sulla procedura di arbitrato per il licenziamento dei dirigenti di azienda*, in *Arch. Civ.*, 1988, p. 88 ss.
- Alibrandi A., *Osservazioni sul giudizio arbitrale in tema di licenziamento dei dirigenti*, in *Arch. Civ.*, 1987, p. 865 ss.
- Alleva P., *Ragioni politico-giuridiche del superamento del sistema sindacale di fatto*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2011, p. 727 ss.
- Alleva P., *L'accordo del 23 luglio 1993, un'analisi critica*, in *Riv. Giur. Lav.*, n. 1, 1993, p. 250 ss.
- Alleva P., Ballestrero M.V., Vallebona A., *La Corte Costituzionale e i licenziamenti disciplinari*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1990, p. 133 ss.
- Alpa G., *Le riforme dell'arbitrato e delle ADR in Italia*, in Mantucci D. (diretto da), *Trattato di diritto dell'arbitrato. Vol. I. Profili generali*, Esi, Napoli, 2019 p. 602 ss.
- Alpa G., *L'arbitrato e la risoluzione stragiudiziale delle controversie*, in Alpa G., Vigoriti V. (a cura di), *Arbitrato: profili di diritto sostanziale e di diritto processuale*, Utet, Torino, 2013, p. 21 ss.
- Alpa G., *L'arbitrato irrituale. Una lettura civilistica dell'art. 808-ter del codice di procedura civile*, in Del Prato E. (a cura di), *Studi in onore di Antonino Cataudella*, Esi,

Napoli, 2013, p. 57 ss.

Alpa G., *Dignità personale e diritti fondamentali*, in *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*, 2011, n. 1, p. 21 ss.

Amato F., Mattone S., *Il "collegato lavoro": ancora una legge per la riduzione dei diritti*, in Amato F., Mattone S. (a cura di), *La controriforma della giustizia del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2011, p. 14 ss.

Amato C., *Un "ritocco" alla disciplina dei trasporti stradali la responsabilità del vettore per dolo o colpa grave*, in *Giur. cost.*, 1991, n. 6, p. 3592 ss.

Amendola F., *La disciplina delle mansioni nel d.lgs. n. 81 del 2015*, in *WPCSDLE "Massimo D'Antona"*, 2016, n. 291.

Amoroso G., Di Cerbo V., Maresca A., *Diritto del lavoro. Lo statuto dei lavoratori e la disciplina dei licenziamenti*, vol. 2, Giuffrè, Milano, 2009.

Amoroso G., *Il licenziamento disciplinare nelle imprese minori dopo la sentenza n. 427/89 della Corte costituzionale*, in *Dir. lav.*, 1989, n. 5, parte II, p. 362 ss.

Andreoni A., *La Corte costituzionale nel prisma delle relazioni sindacali*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2014, n. 1, p. 3 ss.

Andreoni A., *Proposte per una riforma del contenzioso previdenziale e del processo del lavoro*, in A. Allamprese A., Fassina L. (a cura di), *Effettività dei diritti sociali e giustizia del lavoro*, Ediesse, Roma, 2007, p. 49 ss.

Andrioli V., Barone C.M., Pezzano G., Proto Pisani A., *Le controversie in materia di lavoro. Legge 11 agosto 1973, n. 533 e norme connesse. Seconda edizione*, Zanichelli, Bologna, 1987.

Andrioli V., *L'arbitrato obbligatorio e la Costituzione*, in *Giur. Cost.*, 1977, p. 1143 ss.

Angiello L., *I licenziamenti collettivi*, in Carinci F., Miscione M. (a cura di), *Commentario alla riforma Fornero*, in *Dir. prat. lav.*, 2012, suppl.

Antonini L., *Il principio di sussidiarietà orizzontale: da welfare state a welfare society*, in *Riv. Dir. Finanz. sc. Fin.*, 2000, p. 99 ss.

Antonoli A., *I giudici della Consulta riaffermano l'illegittimità costituzionale degli arbitrati "da legge"*, in *Riv. Giur. edilizia*, 2005, n. 4, I, p. 1045 ss.

Apicella E. A., *Lineamenti del pubblico impiego «privatizzato»: la disciplina sostanziale del Testo unico e gli istituti processuali, aggiornati con il collegato lavoro, le manovre finanziarie del 2011 e il progetto di riforma del mercato del lavoro del 2012*, Giuffrè, Milano, 2012;

Aquarone A., *L'unificazione legislativa e i codici del 1865*, Giuffrè, Milano, 1960.

Arbia S., *Precisazione in tema di prescrizione dei crediti di lavoro subordinato*, in *Foro pad.*, 1976, p. 357 ss.

Arcà F., *Legislazione sociale*, in Orlando V.E. (a cura di), *Primo trattato completo di diritto amministrativo*, Giuffrè, Milano, 1939, p. 270 ss.

Arena G., *Il principio di sussidiarietà orizzontale nell'art. 118, u.c della Costituzione*, in Aa. Vv., *Studi in onore di Giorgio Berti*, Jovene, Napoli, vol. I., 2005, p. 107 ss.

Armone G., *La Corte costituzionale, i diritti fondamentali e la contumacia di domani*, in *Foro it.*, 2010, parte I, p. 366 ss.

Arrigo G., *La tecnica e l'ideologia. Per una storia delle recenti riforme del lavoro*, in Di Stasi A. (a cura di), *Tecniche ed ideologie nelle riforme del Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 1 ss.

Asprella C., *Riflessioni in margine al significato semantico e alla interpretazione giuridica dei "principi informativi" della materia*, in *Riv. Dir. Proc.*, 2005, p. 1369 ss.

Asprella C., *Il giudizio di equità necessario*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 2004, n. 6, p. 1181 ss.

Asprella C., *La scure della Consulta s'abbatte sul giudizio d'equità necessario: una salutare interpretazione costituzionalmente orientata del secondo comma dell'art. 113*

c.p.c., in www.judicium.it.

Assanti C., *Conciliazione in materia di lavoro*, in *Noviss. dig. it.*, App. II, Torino, 1981, p. 270 ss.

Assanti C., *La conciliazione sindacale delle controversie individuali di lavoro*, in Riva Sanseverino L., Mazzoni G. (diretto da), *Nuovo Trattato di Diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 1971, I, p. 353 ss.

Auletta F., *L'impugnazione del lodo, nel "Collegato lavoro" (L. 4 novembre 2010, n. 183)*, in www.judicium.it.

Avanzi E., *La conciliazione in sede sindacale delle controversie individuali di lavoro*, in *Riv. dir. lav.*, 1974, I, p. 550 ss.

Avogaro M., *Tutela reale e pubblico impiego privatizzato: con il Jobs Act finisce un'era?*, in *Riv. it. dir. Lav.*, 2016, p. 857 ss.

Balboni E., *La forza dei principi, ovvero ultimi (?) bagliori costituzionalmente orientati. Commento alla sentenza n. 194 del 2018 intorno al "diritto al lavoro"*, in www.forumcostituzionale.it, 2018, n. 11;

Ballestrero M.V., *La riforma del lavoro: questioni di costituzionalità*, in *Lav. dir.*, 2015, p. 39 ss.

Ballestrero M.V., *La stabilità del diritto vivente. Saggi su licenziamenti e dintorni (2007-2009)*, Giappichelli, Torino, 2009.

Ballestrero M.V., *Sugli effetti della dichiarazione di incostituzionalità della normativa sull'imprescrittibilità dei diritti del lavoratore*, in *Foro it.*, 1968, parte I, p. 1982 ss.

Balletti E., *La conciliazione pregiudiziale delle controversie di lavoro*, in *Dir. lav.*, 1999, I, p. 463 ss.

Balletti E., *Indennità di mobilità*, in Ferraro G., Mazziotti F., Santoni F. (a cura di), *Integrazioni salariali, eccedenze di personale e mercato del conoscitivo lavoro. Commento sistematico alla Legge 223/1991*, Jovene, Napoli, 1992, p. 105 ss.

Bano F., *Arbitrato e diritto del lavoro. Funzioni e disfunzioni della giustizia privata nei rapporti di lavoro*, Jovene, Napoli, 2014.

Barassi L., *Diritto corporativo e diritto del lavoro. Il diritto corporativo*, Giuffrè, Milano, 1942.

Barassi L., *Diritto sindacale corporativo*, Giuffrè, Milano, 1938.

Barbara A., *In tema di prescrizione dei diritti del lavoratore*, in *Foro it.*, 1975, parte I, p. 1926 ss.

Barbieri M., *Statuto e tutele contro i licenziamenti illegittimi. Erosione e necessità della reintegrazione*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2020, 1, p. 85 ss.

Barbieri M., *Note critiche sul licenziamento disciplinare nel lavoro pubblico dopo l'intervento legislativo del 2017*, in *Giorn. Dir. Lav. rel. Ind.*, 2019, 1, p. 157 ss.

Barbieri M., *Contratto e legge nella disciplina del pubblico impiego*, in *Aa. Vv.*, *La riforma del lavoro pubblico. Riflessioni a due anni dalla legge Madia*, Franco Angeli, Milano, 2018, p. 103 ss.

M. Barbieri, *Il sinallagma nei contratti di lavoro per le pubbliche amministrazioni. un percorso storico-critico*, Cacucci, Bari, 2018.

Barbieri M., Dalfino D., *Il licenziamento individuale nell'interpretazione della legge Fornero*, Cacucci, Bari, 2013.

Barbieri M., *Il rapporto tra l'art. 8 e l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, in *Riv. Giur. Lav.*, n. 3, 2012, p. 461 ss.

Barbieri M., *Cinque anni dopo: il rapporto di lavoro del socio di cooperativa tra modifiche legislative, dottrina e giurisprudenza*, in Curzio C. (a cura di), *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, Cacucci, Bari, 2006, p. 523 ss.

Barbieri M., Macario F., Trisorio Liuzzi G. (a cura di), *La tutela in forma specifica dei diritti nel rapporto di lavoro. Atti del Convegno (Foggia, 14-15 novembre 2003)*, Giuffrè,

Milano, 2004.

Barbieri M., *Impugnazione dei lodi arbitrari in materia disciplinare e giudice competente*, in *Lav. pubbl. amm.*, 1998, p. 516 ss.

M. Barbieri, *Legge, regolamento e contratto nel rapporto di lavoro pubblico*, 1997, in *Lav. Inf.*, 20, p. 9 ss.

M. Barbieri, *Voce Rapporti in azienda e sanzioni disciplinari*, in R. Bortone (a cura di), *I contratti collettivi dei metalmeccanici. Commento ai principali istituti*, Cacucci, Bari, 1988, p. 135 ss.

Barraco E., *Il Collegato Lavoro: un nuovo modus operandi per i pratici e, forse, un nuovo diritto del lavoro*, in *Lav. giur.*, 2010, p. 346 ss.

Bartalotta S., *La nozione di «giustificatezza» nel licenziamento dei dirigenti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1994, II, p. 288 ss.

Basenghi F., Levi A. (a cura di), *Il contratto a tutele crescenti*, Giuffrè, Milano, 2016.

Basenghi F., *In tema di licenziamento disciplinare del dirigente*, in *Dir. lav.*, 1988, n. 6, parte II, p. 465 ss.

Battini S., *Un vero datore di lavoro per il settore pubblico: politico o amministrativo?*, in *Giorn. Dir. Amm.*, 2009, p. 475 ss.

Bavaro V., *Un profilo dell'accordo interconfederale Confindustria del 28 giugno 2011*, in *Quad. rass. Sind.*, 2011, n. 3.

Bavasso E., *Overruling della Consulta: basta che il sindacato partecipi alla negoziazione collettiva per poter costituire R.S.A.*, in *Lav. giur.*, 2013, n. 10, p. 903 ss.

Baylos Grau A., *Dialogando dalla Spagna sulla rappresentatività sindacale e la costituzionalità democratica in Italia*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2013, n. 3, p. 693 ss.

Bellardi L., *Concertazione e contrattazione dal Protocollo Giugni agli accordi separati del 2009*, in *Riv. giur. Lav.*, 2009, n. 1, p. 449 ss.

Bellardi L., *La revisione della struttura contrattuale negli accordi separati del 2009*, in *Econ. Lav.*, n. 3, 2009, p. 11 ss.

Bellardi L., *Assetti contrattuali e rappresentanze sindacali unitarie: il protocollo del 23 luglio e la sua applicazione nei CCNL dell'industria*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1996, p. 323 ss.

Bellavista A., *Il decreto correttivo della riforma Brunetta e il "cantiere aperto" del lavoro pubblico*, in *Lav. giur.*, 2011, p. 1185 ss.

Bellavista A., *Lavoro pubblico e contrattazione collettiva*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2007, n. 1, p. 333 ss.

Bellocchi P., *Divisione e unità sindacale nel Testo unico sulla rappresentanza*, in Carinci F. (a cura di), *Il Testo unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014*, in *Adapt Labour studies e-book series*, University Press, Modena, 2014, p. 147 ss.

Berlinguer A., *Arbitrato, arbitrati e autonomia contrattuale*, in Gabrielli E., Luiso F. (a cura di), *I contratti di composizione delle liti*, Utet, Torino, 2005, p. 711 ss.

Bertoldi V., *L'arbitrato e le controversie di lavoro*, Napoli, 2018.

Bertoldi V., *L'arbitrato in materia di lavoro (paradossi e problemi irrisolti)*, in Punzi C. (a cura di), *Disegno sistematico dell'arbitrato*, Cedam, Padova, 2012, p. 87 ss.

Bertoldi V., *Il regime di impugnazione dei lodi irrituali in materia di lavoro*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2010, p. 365 ss.

Bertoldi V., *Osservazioni a margine del nuovo art. 808 ter c.p.c.*, in Aa. Vv., *Studi in onore di Carmine Punzi*, Giappichelli, Torino 2008, p. 285 ss.

Biagi M. (a cura di), *Mercati e rapporti di lavoro. Commentario alla legge 24 giugno 1997, n. 196: norme in materia di promozione dell'occupazione*, Giuffrè, Milano, 1997.

Biagi M., *Vecchie e nuove regole in tema di licenziamenti collettivi: spunti comunitari e comparati*, in *Dir. rel. ind.*, 1992, n. 2, p. 151 ss.

Bianchi D'Urso F., *Appunti in tema di prescrizione dei diritti del lavoratore*, in *Dir. Giur.*, 1975, p. 21 ss.

- Biancone P.P., Zavattaro P., *La conciliazione nel contenzioso lavoristico*, in Biancone P.P. (a cura di), *La mediazione nei diversi ambiti e le esperienze internazionali*, Franco Angeli, Milano, 2011, p. 91 ss.
- Biavati P., *Commento agli artt. 808-ter, 832, 839 e 840 c.p.c.*, in Carpi F. (a cura di), *Arbitrato*, 2° ed., Zanichelli, Bologna, 2007, p. 160 ss.
- Biavati P., *Arbitrato irrituale*, in Carpi F. (diretto da), *Arbitrato*, il Mulino, Bologna, 2005, p. 160 ss.
- Bigliazzi Geri L., *Retribuzione e prescrizione*, in *Riv. giur. lav.*, 1966, parte II, p. 372 ss.
- Bilancia F., *Con l'obiettivo di assicurare l'effettività degli strumenti di garanzia la Corte costituzionale italiana funzionalizza il "margine di apprezzamento" statale, di cui alla giurisprudenza CEDU, alla garanzia degli stessi diritti fondamentali*, in *Giur. Cost.*, 2009, n. 6, p. 4772 ss.
- Boccagna S., *Art. 828: impugnazione per nullità*, in Menchini S. (a cura di), *La nuova disciplina dell'arbitrato. Commentario agli artt. 806-840 c.p.c. Aggiornato alla legge 18 giugno 2009, n. 69*, Cedam, Padova, 2010, p. 454 ss.
- Boccagna S., *Art. 829: casi di nullità*, in Menchini S. (a cura di), *La nuova disciplina dell'arbitrato. Commentario agli artt. 806-840 c.p.c. Aggiornato alla legge 18 giugno 2009, n. 69*, Cedam, Padova, 2010, p. 457 ss.
- Bolego G., *La diffida accertativa per crediti di lavoro pecuniari*, in Nogler L., Zoli C. (a cura di), *Commentario sul tema Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'articolo 8 della legge 14 febbraio 2003 n. 30 (d.lgs. 23 aprile 2004 n. 124)*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 2005, n. 4, p. 957 ss.
- Bona M., *Lesioni di lieve entità ed accertamenti strumentali: la Consulta ignora questioni di costituzionalità manifestamente fondate*, in *Resp. civ. prev.*, 2016, n. 2, p. 466 ss.
- Bonfante P., *Dei compromessi e lodi stabiliti fra industriali come vincolativi dei loro rapporti ma non esecutivi nel senso e nelle forme dei giudizi*, in *Riv. dir. civ.*, 1905, II, p. 4582 ss.
- Bonomi A., *Brevi note sul rapporto fra l'obbligo di conformarsi alla giurisprudenza della Corte di Strasburgo e l'art. 101, c. 2 Cost: (... prendendo spunto da un certo mutamento di orientamento che sembra manifestarsi nella sentenza n. 303 del 2011 Corte cost.)*, in www.giurcost.org, 2012.
- Borghesi D., *Licenziamenti: tentativo di conciliazione e procedimento speciale*, in Carinci F., Miscione M. (a cura di), *Commentario alla riforma Fornero*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2012, n. 33, suppl., p. 18 ss.
- Borghesi D., *L'arbitrato ai tempi del "collegato lavoro"*, in www.judicium.it, 2011.
- Borghesi D., *Conciliazione, norme inderogabili e diritti indisponibili*, in *Riv. Trim. dir. Proc. Civ.*, 2009, 1, p. 121 ss.
- Borghesi D., *Arbitrato per le controversie di lavoro*, in Carpi F. (diretto da), *Arbitrati speciali*, Zanichelli, Bologna, 2008, p. 3 ss.
- Borghesi D., *L'arbitrato del lavoro dopo la riforma*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2006, p. 831 ss.
- Borghesi D. (a cura di), *Il processo del lavoro*, in F. Carinci (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, VI, Utet, Torino, 2005.
- Borghesi D., *Contratto collettivo e processo*, il Mulino, Bologna, 1980, p. 15 ss.
- Borghesi D., *L'arbitrato del lavoro dopo la riforma*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2006, p. 831 ss.;
- Borgogelli C., *Conciliazione e arbitrato: le nuove regole e il regime di inderogabilità dei contratti collettivi*, in *Lav. dir.*, 2000, p. 129 ss.
- Bortone R., *Sub art. 7*, in Giugni L. (diretto da), *Lo Statuto dei lavoratori. Commentario*, Giuffrè, Milano, 1979, p. 59 ss.
- Boscato A., *Il licenziamento disciplinare nel contratto a tutele crescenti*, in *Dir. rel. ind.*,

2015, p. 1033 ss.

Bossi A., *Vicende soggettive. Sospensione ed estinzione del procedimento arbitrale*, in Id. (a cura di), *La prassi dell'arbitrato rituale*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 302 ss.

Bottini A., *Conciliazione, irragionevole l'esclusione degli avvocati*, in *Il Sole 24 Ore*, 6 giugno 2019.

Bove M., *Conciliazione e arbitrato nel Collegato Lavoro*, in *Riv. Trim. dir. Proc. Civ.*, 2011, p. 125 ss.

Bove M., *Art. 808 ter c.p.c.*, in Menchini S. (a cura di), *La nuova disciplina dell'arbitrato*, Cedam, Padova, 2010, p. 65 ss.

Bove M., *ADR nel c.d. collegato lavoro (Prime riflessioni sull'art. 31 della legge 4 novembre 2010 n. 183)*, in *www.judicium.it*, 2010.

Bove M., *La giustizia privata*, Cedam, Padova, 2009, p. 253 ss.

Bove M., *Sub art. 808 ter*, in Menchini S. (a cura di), *Riforma del processo arbitrale. Commentario*, Cedam, Padova, 2009, p. 346 ss.

Bove M., *La nuova disciplina dell'arbitrato*, in Bove M., Cecchella C., *Il nuovo processo civile*, Milano, 2006, p. 75 ss.

Bove M., *Arbitrato nelle controversie di lavoro*, in *Riv. arb.*, 2006, p. 224 ss.

Bove M., *Arbitrato nelle controversie di lavoro*, in Fazzalari E. (a cura di), *La riforma della disciplina dell'arbitrato*, Giuffrè, Milano, 2006, p. 216 ss.

Bozzi L., *Negoziato di accertamento ed effetti (non) «meramente dichiarativi»*, in *Riv. dir. civ.*, 2009, II, p. 202 ss.

Branca G., *Lavoro, prescrizione e giurisprudenza costituzionale*, in *Riv. giur. lav.*, 1974, parte I, p. 253 ss.

Branca G., *Quis adnotabit adnotatores?*, in *Foro it.*, 1970, parte V, p. 24 ss.

Bricchetti R., *La presunzione assoluta di adeguatezza della misura non risulta sorretta da una congrua "base statistica"*, in *Guida dir.*, 2013, n. 34-35, p. 65 ss.

Briguglio A., Ruffini G., *L'arbitrato e le altre forme non giurisdizionali di soluzione delle liti nell'ordinamento italiano*, in *Riv. arb.*, 2003, p. 551 ss.

Brollo M., *Il mutamento di mansioni dopo il "Jobs act"*, in *Giur. it.*, 2016, n. 3, p. 757 ss.

Brollo M., *La disciplina delle mansioni dopo il "Jobs act"*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, p. 1156 ss.

Brunialti M., *Nota a Corte cost., sent. n. 77/2018*, in *Foro it.*, 2019, n. 1, I, p. 111 ss.

Buffa F., De Lucia G., *Il lavoratore nel trasferimento di azienda*, Halley, Matelica, 2006.

Buoncrisiano M., *Ancora in tema di prescrizione dei crediti di lavoro*, in *Riv. dir. civ.*, 1977, parte II, p. 101 ss.

Butturini D., *La partecipazione paritaria della Costituzione e della norma sovranazionale all'elaborazione del contenuto indefettibile del diritto fondamentale. Osservazioni a margine di Corte cost. n. 317 del 2009*, in *Giur. cost.*, 2010, n. 2, p. 1816 ss.

Caffio S., *Il progressivo ritorno alle origini: dall'indennità di disoccupazione alla NASpI*, in E. Ghera, Garofalo D. (a cura di), *Le tutele per il licenziamento e per la disoccupazione involontaria nel Jobs Act 2*, Cacucci, Bari, 2015, p. 267 ss.

Campanile P., *L'arbitrato irrituale da negozio innominato a contratto tipico: sviluppo della figura e ipotesi interpretative della nuova disciplina*, in *Contr. impr.*, 2007, p. 827 ss.

Canale G., *La libertà di associazione sindacale militare: il primo passo di un cammino ancora lungo*, in *www.associazionedeicostituzionalisti.osservatorio.it*, 2018, n. 3.

Canale G., *Arbitrato e "collegato lavoro"*, in *www.judicium.it*, 2010.

Canale G., *Tutela cautelare e arbitrato irrituale*, in *riv. Trim. dir. Proc. Civ.*, 1997, p. 942 ss.

Canali De Rossi, *Mansioni: ius variandi datoriale e demansionamento*, in *Dir. prat. lav.*,

2015, p. 1345 ss.

Canavesi G., *Appunti sulla nozione giuridica di “mercato del lavoro”*, in *WPCSDLE “Massimo D’Antona”*, 2018, n. 349.

Canavesi G., *Rapporto sociale, rapporto mutualistico e prestazione lavorativa del socio lavoratore di cooperativa*, in Persiani M. (diretto da), *I nuovi contratti di lavoro*, Utet, Torino, 2010, p. 823 ss.

Canella M.G., *Arbitrato irrituale e tutela cautelare in un recente provvedimento e dopo la l. 14 maggio 2005, n. 80*, in *Riv. Trim. dir. Proc. Civ.*, 2005, p. 1018 ss.

Cannizzaro E., *Il bilanciamento fra diritti fondamentali e l’art 117, 1° comma, Cost.*, in *Riv. dir. int.*, 2010, n. 1, p. 128 ss.

Cappelletti M., *Appunti su conciliatori e conciliazione*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1981, p. 49 ss.

Cappelletti M., *Per una storia del diritto del lavoro: il contratto collettivo e i probiviri*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1977, p. 122 ss.

Capponi B., *Le fonti degli arbitrati in materia di lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 2010, n. 5, p. 357 ss.

Capponi B., *L’arbitrato in materia di lavoro dopo le riforme del 1998*, in Verde G. (a cura di), *Diritto dell’arbitrato*, Giappichelli, Torino, 2005, p. 573 ss.

Carabelli U., Giubboni S., *Il licenziamento collettivo*, in Chieco P. (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro. Commentario della legge 28 giugno 2012 n. 92*, Cacucci, Bari, 2013, p. 391 ss.

Carabelli U., Carinci M.T. (a cura di), *Il lavoro pubblico in Italia*, Cacucci, Bari, 2010.

Carabelli U., *Osservazioni in tema di diritto alla “maggiore qualifica” e di prescrizione dei diritti del lavoratore*, in *Riv. giur. lav.*, 1975, parte II, p. 1026 ss.

Carbone A., *Superata la distinzione tra arbitrato rituale e irrituale?*, in *Corr. giur.*, 1994, p. 1326 ss.

Carchio G.P., *I licenziamenti disciplinari e la sentenza della Corte costituzionale n. 204/1982*, in *Lav. prev. oggi*, 1983, p. 674 ss.

Carinci F., Cester C. (a cura di), *Il licenziamento all’indomani del d.lgs. n. 23/2015 (contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti)*, in *Adapt Labour Studies e-book series*, University Press, Modena, 2015, n. 46.

Carinci F., Tiraboschi M. (a cura di), *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni*, in *Adapt Labour Studies e-book series*, University Press, Modena, 2015.

Carinci F., *Il lungo cammino per Santiago della rappresentatività sindacale*, in Id. (a cura di), *Il Testo unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014*, in *Adapt Labour studies e-book series*, University Press, Modena, 2014, p. 1 ss.

Carinci F., *Se il legislatore latita, la Corte costituzionale ne approfitta per fare il bello e il cattivo tempo*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2013, n. 3, p. 711 ss.

Carinci F., *Adelante Pedro, con juicio: dall’accordo interconfederale 28 giugno 2011 al Protocollo d’intesa 31 maggio 2013 (passando per la riformulazione “costituzionale” dell’art. 19, lett. b) St.)*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2013, n. 3, p. 598 ss. e in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*, 2013, n. 179.

Carinci F., *Il buio oltre la siepe: Corte cost. 23 luglio 2013, n. 231*, in www.forumcostituzionale.it, 2013.

Carinci F., Miscione M. (a cura di), *Commentario alla Riforma Fornero*, Ipsoa, Milano, 2012.

Carinci F., *L’accordo interconfederale del 28 giugno 2011: armistizio o pace?*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2011, n. 3, p. 457 ss.

Carinci F., *Una dichiarazione d’intenti: l’Accordo quadro 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 2009, n. 1, p. 177 ss.

Carinci F. (a cura di), *Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Giuffrè, Milano,

2004.

Carinci F., *La riforma del pubblico impiego*, in *Riv. Trim. dir. Proc. civ.*, 1999, p. 193 ss.

Carinci F., «Costituzionalizzazione» ed «autocorrezione» di una riforma (la c.d. privatizzazione del rapporto di impiego pubblico), in *Arg. Dir. Lav.*, 1998, n. 1, p. 35 ss.

Carinci M.T., Tursi A. (a cura di), *Jobs act: il contratto a tutele crescenti*, Giappichelli, Torino, 2015.

Carinci M.T., *Clausole generali, certificazione e limiti al sindacato del giudice. A proposito dell'art. 30, l. n. 183 del 2010*, in Mazzotta O. (a cura di), *Il diritto del lavoro dopo il "collegato" (Legge 4 novembre 2010, n. 183)*, in *Quaderni di Questione Lavoro*, Jurismaster, Terni, 2011, p. 12 ss.

Carnacini T., *Le controversie di lavoro e l'arbitrato irrituale come procedimento*, in *Riv. dir. proc.*, 1968, p. 631 ss.

Carnelutti F., *Transazione ed eccessiva onerosità*, in *Riv. dir. proc.*, 1955, p. 49 ss.

Carnelutti F., *Logica e metafisica nello Studio del diritto*, in *Foro it.*, 1955, IV, c. 73 ss.

Carnelutti F., *La transazione è un contratto?*, in *Riv. dir. proc.*, 1953, I, p. 185 ss.

Carnelutti F., *Note sull'accertamento negoziale*, in *Riv. dir. proc. civ.*, 1940, I, p. 3 e ss.

Carnelutti F., *Funzione del processo del lavoro*, in *Riv. dir. proc.*, 1930, I, p. 117 ss.

Carnelutti F., *Per una riforma dell'arbitrato*, in *Riv. Dir. Comm.*, 1923, I, p. 56 ss.

Carnevale P., Pistorio G., *Il principio di tutela del legittimo affidamento del cittadino dinanzi alla legge fra garanzia costituzionale e salvaguardia convenzionale*, in www.costituzionalismo.it, 2014, n. 1.

Carpi F., *Libertà e vincoli nella recente evoluzione dell'arbitrato*, in Aa. Vv., *Libertà e vincoli nella recente evoluzione dell'arbitrato*, Giuffrè, Milano, 2006, p. 19 ss.

Carpi F., *Il procedimento nell'arbitrato irrituale*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1991, p. 398 ss.

Cartabia M., *I diritti in Europa: la prospettiva della giurisprudenza costituzionale italiana*, in *Riv. trim. dir. pubbl.*, 2015, n. 1, p. 29 ss.

Caruso B., Del Punta R., Treu T., *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, in C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 2020.

Caruso B., *La Corte costituzionale tra Don Abbondio e Il passero solitario: il sistema di rappresentanza sindacale dopo la sent. n. 231/13*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 2013, n. 4, p. 901 ss.

Caruso B., *Arbitrato e conflitto collettivo*, in *Dir. Rel. Ind.*, 1992, p. 57 ss.

Cassese S., *Ordine giuridico europeo e ordine nazionale*, in *Giorn. dir. amm.*, 2010, n. 4, p. 419 ss.

Cassese S., *L'arbitrato nel diritto amministrativo*, in *Riv. Trim. dir. Pubbl.*, 1996, n. 1, p. 311 ss.

Cassese S., D'Alberti M., *Prescrizione del diritto al salario e stabilità nel lavoro pubblico*, in *Riv. giur. lav.*, 1976, parte II, p. 299 ss.

Castelvetri L., *Il diritto del lavoro delle origini*, Giuffrè, Milano, 1994.

Cataudella A., *Prescrizione, decorrenza e "situazioni esaurite"*, in *Foro pad.*, 1970, parte IV, p. 10 ss.

Catricalà A., *Accertamento (negozio di)*, voce dell'*Enc. giur. Treccani*, I, Roma, 1988, p. 4 ss.

Cavallini C., *Arbitrato irrituale*, in *Diritto on line Treccani*, 2013.

Cavanna A., *Storia del diritto moderno in Europa*, vol. 1, Giuffrè, Milano.

Cecchella C., *Il tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie di lavoro privato e pubblico*, in *Mass. giur. lav.*, 1999, p. 446 ss.

Cecchella C., *L'arbitrato irrituale previsto dai contratti collettivi: l'impugnazione e l'esecutività del lodo arbitrale*, in Perone G., Sassani B. (a cura di), *Processo del lavoro*

e rapporto alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, Cedam, Padova, 1999, p. 121 ss.

Cecchella C., *L'arbitrato nel rapporto di lavoro*, in Alpa G., Benatti F. (a cura di), *L'arbitrato: profili sostanziali*, Utet, Torino, 1999, p. 960 ss.

Cecchella C., *Ancora sul d.lgs n. 80 del 1998: l'arbitrato nelle controversie di lavoro*, in *Giust. civ.*, 1998, p. 427 ss.

Cecchella C., *Tendenze evolutive delle procedure di conciliazione e arbitrato nella materia del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 1992, n. 2, p. 35 ss.

Cecchella C., *L'arbitrato nelle controversie di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1990.

Cecchella C., *L'arbitrato del lavoro sportivo*, in *Riv. dir. proc.*, 1988, p. 958 ss.

Ceccherini G., *Salta il limite di responsabilità del vettore marittimo per le cose trasportate*, in *Danno e responsabilità*, 2005, n. 11, p. 1061 ss.

Cecconi S., *Il licenziamento come sanzione disciplinare e il campo di applicazione dell'art. 7 Statuto dei lavoratori dopo la sent. 427/1989 della Corte costituzionale*, in *Riv. giur. lav.*, 1989, parte II, p. 198 ss.

Cella G.P., *Una sentenza sulla rappresentanza sindacale (o del lavoro?)*, in *Lav. dir.*, 2013, n. 4, p. 509 ss.

Centofanti S., *La certificazione dei contratti di lavoro*, in Cinelli M., Ferraro G. (a cura di), *Il contenzioso del lavoro nella legge 4 novembre 2010, n. 183*, Giappichelli, Torino, 2011, p. 17 ss.

Centofanti S., *Le nuove norme, non promulgate, di limitazione della tutela giurisdizionale dei lavoratori*, in *Lavoro Giur.*, 2010, p. 329 ss.

Cerreta M., *L'invalidità pensionabile fra Corte costituzionale e riforma legislativa*, in *Dir. Lav.*, 1984, parte II, p. 92 ss.

Cesarini Sforza W., *Corso di diritto corporativo*, Cedam, Padova, 1935.

Cessari A., *Forme stragiudiziali di composizione delle controversie di lavoro*, in *Riv. dir. lav.*, 1974, I, p. 88 ss.

Cester C., *La norma inderogabile: fondamento e problema del diritto del lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2008, p. 353 ss.

Chiacchieroni A., *Il nuovo intervento della Corte costituzionale in materia di licenziamento disciplinare: verso il superamento del recesso "ad nutum"?*, in *Giur. it.*, 1990, n. 3, parte I, sez. 1, p. 425 ss.

Chiarloni S., *Stato attuale e prospettive della conciliazione stragiudiziale*, in *Riv. Trim. dir. proc. Civ.*, 2000, p. 447 ss.

Chiarloni S., *Prime riflessioni su riforma del pubblico impiego e processo*, in *Corr. giur.*, 1998, p. 25 ss.

Chiarloni S., *La conciliazione stragiudiziale come mezzo alternativo di risoluzione delle dispute*, in *Riv. dir. proc.*, 1996, p. 694 ss.

Chieco P., *"Riforme strutturali" del mercato del lavoro e diritti fondamentali dei lavoratori nel quadro della nuova governance economica europea*, in *Dir. Lav. rel. Ind.*, 2015, p. 359 ss.

Chieco P. (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro. Commentario della legge 28 giugno 2012 n. 92*, Cacucci, Bari, 2013.

Chieco P., *Il licenziamento quale sanzione disciplinare*, in *Riv. giur. lav.*, 1992, parte I, p. 237 ss.

Chiericoni E., *Il licenziamento c.d. disciplinare*, in *Lav. prev. oggi*, 1988, n. 2, p. 251 ss.

Chiola C., *Il nuovo "dies a quo" nella prescrizione dei crediti di lavoro*, in *Giur. Cost.*, 1966, n. 3, p. 945 ss.

Chiovenda G., *Principi di diritto processuale civile: le azioni, il processo di cognizione*, Jovene, Napoli, 1928.

Ciacco E., *Rinuncia e decorrenza della prescrizione di retribuzioni scadute*, in *Giust. civ.*,

1966, parte III, p. 267 ss.

Cicero C., *La transazione*, in Sacco R. (diretto da), *Trattato di diritto civile. I singoli contratti*, 9, Utet, Torino, 2014, p. 38 ss.

Cinelli M., Ferraro G., Mazzotta O. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, Giappichelli, Torino, 2013.

Cinelli M., *Ispezioni e diritti: a proposito degli artt. 11 e 12 d.lgs. n. 124/2004*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2005, p. 309 ss.

Cinelli M., *La Corte costituzionale ha posto la parola "fine" all'annoso problema del rischio preconstituito?*, in *Giust. civ.*, 1983, parte I, p. 2544 ss.

Cirulli M., *Arbitrato irrituale e provvedimenti d'urgenza*, in *Giur. Merito*, 1992, p. 840 ss.

Colaiani N., *Laici e prevalenza delle fonti di diritto unilaterale sugli accordi con la chiesa cattolica*, in *Pol. dir.*, 2010, n. 2, p. 181 ss.

Colangeli D., *La transazione*, Giuffrè, Milano, 2012.

Comandè D., *Dall'inderogabilità alla competenza. Contratti collettivi e ordinamento giuridico*, Jovene, Napoli, 2017, p. 28 ss.

Consolo C., Rizzardo D., *Vere o presunte novità, sostanziali e processuali, sui licenziamenti individuali*, in *Corr. giur.*, 2012, n. 6, p. 729 ss.

Consolo C., *Le impugnazioni delle sentenze e dei lodi. Terza edizione ampliata e aggiornata*, Cedam, Padova, 2012.

Consolo C., *Spiegazioni di diritto processuale civile, Profili generali, II*, Giappichelli, Torino, 2010.

Conti R., *CEDU e interpretazione del giudice: gerarchia o dialogo con la Corte di Strasburgo?*, in www.federalismi.it.

Conti R., *L'Europa e il crocifisso*, in *Pol. dir.*, 2010, n. 2, p. 227 ss.

Conti R., *Corte costituzionale e CEDU: qualcosa di nuovo all'orizzonte?*, in *Corr. giur.*, 2010, n. 6, p. 624 ss.

Contini C., *Manuale della giurisprudenza del lavoro istituita dai Collegi dei Probiviri di Milano*, Vallardi, Milano, 1903.

Corazza L., *Il conflitto collettivo nel Testo Unico sulla rappresentanza: prime note*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2014, n. 1, p. 3 ss.

Corazza L., *Licenziamento del dirigente d'azienda e obbligo di specificazione contestuale dei motivi previsto dal contratto collettivo: verso la completa rarefazione delle tutele del dirigente*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 1999, n. 2, p. 817 ss.

Corsini F., *Prime riflessioni sulla nuova riforma dell'arbitrato*, in *Contratti*, 2006, p. 515 ss.

Corsini F., *L'arbitrato nelle controversie individuali di lavoro*, in Borghesi D. (a cura di), *Il processo del lavoro*, in Carinci F. (diretto da), *Il diritto del lavoro. Commentario*, Utet, Torino, 2005, p. 140 ss.

Corsini F., *L'arbitrato rituale nelle controversie individuali di lavoro*, in *Riv. Arb.*, 2003, 3, p. 613 ss.

Corti M., *Il cd. Collegato lavoro: clausole generali, certificazione, conciliazione e arbitrato*, in *Riv. It. dir. lav.*, 2011, n. 3, p. 23 ss.

Corti M., Sartori A., *L'accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, n. 3, p. 207 ss.

Corvino A., Tiraboschi M., *Altre modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva*, in Proia G., Tiraboschi M. (a cura di), *La riforma dei rapporti e delle controversie di lavoro. Commentario alla legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro)*, Giuffrè, Milano, 2011, p. 133 ss.

Corvino A., Tiraboschi M., *La risoluzione arbitrale delle controversie di lavoro*, in Proia G., Tiraboschi M. (a cura di), *La riforma dei rapporti e delle controversie di lavoro*.

Commentario alla legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro), Giuffrè, Milano, 2011, p. 123 ss.

Corvino A. (a cura di), *Il “Collegato” al riesame del Parlamento. E ora?*, Bollettino speciale Adapt 7 aprile 2010, n. 12.

Cosentino F., *Trasporto di merci su strada e limitazione della responsabilità. Osservazioni in chiave di analisi economica del diritto*, in *Foro it.*, 1992, n. 3, parte I, p. 647 ss.

Cosio R., *La sentenza n. 194/2018 della Corte costituzionale e il diritto europeo: prime riflessioni*, in *www.europeanrights.eu*, 2019.

Costantino G., *Sulla compensazione delle spese giudiziali e sulla discrezionalità del legislatore in materia processuale*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2018, n. 3, p. 403 ss.

Crisafulli V., *Diritto al lavoro e recesso ad nutum*, in *Giur. Cost.*, 1965, p. 661 ss.

Criscuolo F., *L'arbitrato tra autonomia ed eteronomia*, in Mantucci D. (diretto da), *Trattato di diritto dell'arbitrato. Vol. I. Profili generali*, Esi, Napoli, 2019, p. 215 ss.

Criscuolo F., *Arbitrato d'equità e norme inderogabili*, in *Riv. arb.*, 1992, p. 330 ss.

F. Criscuolo, *Arbitrato rituale e arbitrato libero: tra funzione giurisdizionale e autonomia privata*, in *Riv. arb.*, 2003, p. 118 ss.

Cuocci V., *La tutela risarcitoria del danneggiato nell'assicurazione obbligatoria r.c. auto: alla ricerca di un equilibrio tra integrale riparazione del danno e riduzione dei premi assicurativi*, in *Nuova giur. civ. comm.*, 2015, n. 2, parte I, p. 180 ss.

Cuocci V., *La quantificazione del danno biologico per lesioni di lieve entità: un dialogo tra la Corte costituzionale e la Corte di giustizia*, in *Foro it.*, 2014, parte I, p. 3351 ss.

Curzio P. (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo n. 276/2003*, Cacucci, Bari, 2004.

D'Aloja L., *Una sentenza amletica*, in *Dir. lav.*, 1984, parte I, p. 292 ss.

Danovi F., Ferraris F., *La cultura della mediazione e la mediazione come cultura*, Giuffrè, Milano, 2013.

D'Antona M., *Il Protocollo del 23 luglio 1993 sul costo del lavoro. Verso l'istituzionalizzazione delle relazioni industriali?*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1993, p. 279 ss.

D'Antona M., *Il Protocollo sul costo del lavoro e l'“autunno freddo” dell'occupazione*, in *Riv. it. dir. Lav.*, 1993, n. 1, p. 411 ss.

D'Aponte M., *Autorità e indipendenza della Commissione di garanzia nei conflitti sindacali*, Giappichelli, Torino, 2014.

D'Eufemia G., *Art. 36 Cost. e prescrivibilità dei crediti di lavoro*, in *Mass. Giur. lav.*, 1966, p. 138 ss.

D'Onghia M., *Le modifiche procedurali: comunicazione dei motivi, conciliazione preventiva obbligatoria e revoca del licenziamento*, in Chieco P. (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro. Commentario della legge 28 giugno 2012 n. 92*, Cacucci, Bari, 2013, p. 257 ss.

D'Onofrio P., *Della transazione sub. art. 1965 c.c.*, in Scialoja A., Branca G. (a cura di), *Commentario al codice civile*, Zanichelli, Bologna-Roma, 1974, p. 220 ss.

D'Onofrio P., *Transazione*, in Scialoja A., Branca G. (a cura di), *Commentario del Codice civile*, Zanichelli, Bologna, 1959, p. 221 ss.

D'Onofrio P., *A proposito di transazione e logica del diritto*, in *Foro it.*, 1955, IV, c. 127 ss.

D'Onofrio P., *La transazione e il contratto. Scritti giuridici raccolti per il centenario della Casa Editrice Jovene*, Jovene, Napoli, 1954.

D. Dalfino, *L'incostituzionalità del contratto a tutele crescenti: gli effetti sui processi pendenti*, in *Arg. Dir. lav.*, 2019, 2, p. 15 ss.

Dalfino D., *Note in tema di negozio di accertamento e trascrivibilità dell'accordo di conciliazione sull'intervenuta usucapione*, in www.judicium.it.

Dalfino D., *Le controversie individuali di lavoro*, in P. Curzio, R. Di Paola, R. Romei (a cura di), *Il processo del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2017, p. 1 ss.

Dalfino D., *La conciliazione in materia di licenziamenti*, in O. Mazzotta (a cura di), *Lavoro ed esigenze dell'impresa: garanzie ed effettività fra diritto sostanziale e processo dopo il Jobs Act*, Giappichelli, Torino, 2017, 4, p. 253 ss.

Dalfino D., *Controversie in materia di licenziamento e nuove forme di conciliazione*, in Id. (a cura di), *Scritti dedicati a Maurizio Converso*, Roma Tre-Press, 2016, p. 175 ss.

Dalfino D., *La procedura di negoziazione assistita*, *Libro dell'anno del Diritto 2016*, Treccani, 2016.

Dalfino D., *La conciliazione in materia di licenziamenti*, in *Labor*, 2016, 3-4, p. 201 ss.

Dalfino D., *La procedura di negoziazione assistita*, in *Libro dell'anno - Treccani*, Roma, 2016.

Dalfino D., *La procedura di negoziazione assistita da uno o più avvocati, tra collaborative law e procedure partecipative*, in *Degiurisdizionalizzazione e altri interventi per la definizione dell'arretrato (d.l. 12 settembre 2014 n. 132, convertito, con modificazioni, in l. 10 novembre 2014 n. 162)*, in *Foro it.*, 2015, p. 28 ss.

Dalfino D., *La procedura di negoziazione assistita da uno o più avvocati*, voce dell'*Enciclopedia giuridica online*, Treccani-online, Roma, 2015.

Dalfino D., *Il rito Fornero nella giurisprudenza: prime applicazioni*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2013, p. 153 ss.

Dalfino D., *Il nuovo procedimento in materia di impugnativa del licenziamento (nella l. 28 giugno 2012, n. 92)*, in *Giust. Proc. Civ.*, 2012, 3, p. 759 ss.

Dalfino D. (a cura di), *La nuova giustizia del lavoro*, Cacucci, Bari, 2011.

Dalfino D., *La giustizia civile alla prova della mediazione (a proposito del d.leg. 4 marzo 2010 n. 28): Mediazione, conciliazione e rapporti con il processo*, in *Il Foro Italiano*, 2010, p. 101 ss.

Dalfino D., *Le novità per il processo civile e il rito del lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2010, p. 417 ss.

Dalfino D., *Ragionevole durata, competitività del processo del lavoro ed effettività della tutela giurisdizionale*, in *Il Foro Italiano*, 2009, p. 180 ss.

Damonte, R., *In margine all'applicabilità della procedura arbitrale nelle controversie relative all'affidamento del servizio di riscossione dell'imposta comunale*, in *Dir. prat. trib.*, 1996, n. 2, p. 1021 ss.

D'Atena A., *La sussidiarietà: tra valori e regole*, in *Dir. Giur. Agr. Amb.*, 2004, p. 69 ss.

D'Avanzo W., *Sulla dichiarata incostituzionalità degli artt. 2948 n. 4, 2955 n. 2 e 2956 n. 1 del cod. civ.*, in *Mass. giur. lav.*, 1966, p. 219 ss.

De Ambri Corridoni F., *Sulla decorrenza degli effetti della sentenza 63/1966 della Corte costituzionale*, in *Riv. giur. lav.*, 1967, parte II, p. 33 ss.

De Angelis L., *Brevi annotazioni sull'incostituzionalità del criterio di legittimazione attiva di cui all'art. 28 Stat. lav.*, in *Lav. giur.*, 2014, n. 3, p. 221 ss.

De Angelis L., Borghesi D., *Il processo del lavoro e della previdenza*, Utet, Torino, 2013.

De Angelis L., *Collegato del lavoro e diritto processuale*, in *Lav. giur.*, 2011, p. 10 ss.

De Angelis L., *Collegato lavoro e diritto processuale: considerazioni di primo momento*, in *WPCSDLE "Massimo D'Antona"*, 2010, n. 111, p. 15 ss.

De Angelis L., *"Collegato lavoro" 2010 e diritto processuale*, in Miscione M., Garofalo D. (a cura di), *Il Collegato Lavoro 2010 – Commentario alla legge n. 183/2010*, Ipsoa, Milano, 2010, p. 113 ss.

De Angelis L., *Uno sguardo su conciliazione e arbitrato nella l. n. n. 183 del 2010*, in

- Mazzotta O. (a cura di), *Il diritto del lavoro dopo il "collegato" (Legge 4 novembre 2010, n. 183)*, JurisMaster, Terni, 2010, p. 89 ss.
- De Angelis L., *Le certificazioni all'interno della riforma del mercato del lavoro*, in *Riv. it. dir. Lav.*, 2004, I, p. 235 ss.
- De Angelis L., *Le controversie di lavoro pubblico: profili del tentativo obbligatorio di conciliazione*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1998, p. 817 ss.
- De Angelis N., *L'art. 32 del "Collegato-lavoro" supera il vaglio di costituzionalità*, in *Nuova giur. civ. comm.*, 2012, n. 4, parte I, p. 358 ss.
- De Carli P., *Ripercussioni legislative del principio di sussidiarietà orizzontale*, in *Amministrare*, 2004, p. 275 ss.
- De Carli P., *Sussidiarietà e governo economico*, Giuffrè, Milano, parte III, 2002.
- De Cristofaro M., *Il nuovo regime delle alternative alla giurisdizione statale (ADR) nel contenzioso del lavoro: conciliazione facoltativa ed arbitrato liberalizzato*, in *Lav. giur.*, 2011, p. 57 ss.
- De Cristofaro M., *Licenziamento dei dirigenti e comunicazione dei motivi*, in *Dir. Lav.*, 2000, p. 361 ss.
- De Luca M., *Tutela contro il licenziamento, nel contratto di lavoro a tutele crescenti, dopo l'intervento della Corte costituzionale: alla ricerca del giusto risarcimento, quando risulta esclusa la possibilità della reintegrazione nel posto di lavoro*, in www.europeanrights.eu, 2019.
- De Luca M., *Rappresentatività sindacale nel protocollo d'intesa e nella giurisprudenza costituzionale più recenti: dall'ordinamento intersindacale alla rilevanza per l'ordinamento giuridico dello Stato*, in *Foro it.*, 2013, p. 3368 ss.
- De Luca M., *Riforma della tutela reale contro i licenziamenti al tempo delle larghe intese: riflessioni su un compromesso necessario*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, n. 1, p. 3 ss.
- De Luca M., *La legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali: prime riflessioni*, in *Dir. Lav.*, 1991, p. 42 ss.
- De Luca M., *Licenziamenti disciplinari nelle piccole imprese: la Corte costituzionale estende le garanzie del contraddittorio, ma restano alcuni problemi*, in *Foro it.*, 1989, n. 10, parte I, p. 2685 ss.
- De Luca M., *I licenziamenti disciplinari dopo l'intervento della Corte costituzionale: profili problematici e prospettive*, in *Foro it.*, 1983, parte I, p. 855 ss.
- De Luca Tamajo R., *La sentenza n. 231/2013 della Corte costituzionale sullo sfondo della crisi del sistema sindacale anomico*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2014, n. 1, p. 45 ss.
- De Luca Tamajo R., M. Rusciano, L. Zoppoli (a cura di), *Mercato del lavoro: riforma e vincoli di sistema. Dalla legge 14 febbraio 2003 n. 30 al decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276*, Esi, Napoli, 2004.
- De Luca Tamajo R., D'Antona M. (a cura di), *Legge 11 maggio 1990, n. 108: disciplina dei licenziamenti individuali*, in *Nuove leggi civ. comm.*, Giuffrè, Milano, 1991.
- De Luca Tamajo R., Ventura L. (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza*, Jovene, Napoli, 1979.
- De Luca Tamajo R., *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1976.
- De Maio A., Girardi G., *La nuova disciplina delle controversie di lavoro (Commento alla legge 11 agosto 1973 n. 533)*, Utet, Torino, 1974.
- De Michele V., *Le ordinanze pregiudiziali Ue della Corte costituzionale, della Cassazione e dei Tribunali di Aosta e Napoli sugli abusi permanenti del legislatore nella successione delle discipline che dovrebbero regolare i contratti a tempo determinato*, in www.europeanrights.eu, 2013.
- De Michele V., *Il Tribunale aquilano demolisce la sentenza antispread della Cassazione sul precariato scolastico*, in *Lav. giur.*, 2012, n. 8, p. 778 ss.
- De Michele V., *La riforma del processo del lavoro nel Collegato lavoro 2010*, in *Lav.*

giur., 2011, n. 1, p. 107 ss.

De Michele V., *La relazione del Massimario della Cassazione rievoca i "fantasmi" della l. n. 230/1962 sul contratto a termine*, in *Lav. giur.*, 2011, n. 3, p. 237 ss.

De Mozzi B., *Regole generali delle forme di rappresentanza in azienda* (sezione I), in F. Carinci (a cura di) *Il Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014*, Adapt, 2014, p. 35 ss.

De Santis F., *Arbitrato rituale e giurisdizione statale*, in Mantucci D. (diretto da), *Trattato di diritto dell'arbitrato. Vol. I. Profili generali*, Esi, Napoli, 2019, p. 198 ss.

De Stefano F., *Revocazione e opposizione di terzo*, Giuffrè, Milano, 2013.

De Stefano V., *La Corte costituzionale e l'art. 19 dello Statuto dei lavoratori: molto più di un semplice aggiornamento*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2013, n. 6, p. 1407 ss.

Del Prato E., *Immagini dell'autonomia privata*, Giappichelli, Torino, 2013.

Del Punta R., *Il cantiere aperto delle relazioni sindacali. Note sparse sul Testo unico sulla rappresentanza*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2014, n. 3, p. 673 ss.

Del Punta R., *Note sparse sul Testo Unico sulla rappresentanza*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, p. 673 ss.

Del Punta R., *L'art. 19 Statuto dei lavoratori davanti alla Consulta: una pronuncia condivisibile ma interlocutoria*, in *Lav. dir.*, 2013, n. 4, p. 527 ss.

Del Punta R., *Cronache da una transizione confusa (su art. 8, l. n. 148 del 2011, e dintorni)*, in *Lav. Dir.*, 2012, n. 1, p. 31 ss.

Del Punta R., *Opinioni sul "Collegato lavoro"*, in *Dir. Lav. rel. Ind.*, 2011, n. 1, p. 123 ss.

Dell'Agli C., *L'intervento dei giudici a tutela dei diritti fondamentali: sul diritto di difesa dell'imputato contumace a poter impugnare la sentenza contumaciale*, in *Arch. nuova proc. pen.*, 2011, n. 2, p. 156 ss.

Dell'Olio M., *Il diritto del lavoro italiano e le sue fonti*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2002, p. 515 ss.

Denti V., *I procedimenti non giudiziali di conciliazione come istituzioni alternative*, in *Riv. dir. proc.*, 1980, p. 410 ss.

Dessi O., *L'arbitrato del lavoro*, in *Lav. dir.*, 2015, 1, p. 149 ss.

Dessi O., *La natura dell'arbitrato del lavoro ex art. 412-quater c.p.c.*, in *Mass. giur. lav.*, 2014, 10, p. 686 ss.

Dessi O., *L'indisponibilità dei diritti del lavoratore secondo l'art. 2113 c.c.*, Giappichelli, Torino, 2011.

Di Chiara G., *Contumacia "incolpevole" tra Costituzione e CEDU*, in *Quest. giust.*, 2010, n. 1, p. 207 ss.

Di Giovine O., *Come la legalità europea sta riscrivendo quella nazionale. Dal primato delle leggi a quello dell'interpretazione*, in *www.penalecontemporaneo.it*, 2013, n. 1, p. 159 ss.

Di Grazia R., *Sulla compensazione delle spese giudiziali in caso di soccombenza totale*, in *Riv. Dir. Proc.*, 2019, n. 1, p. 261 ss.

Di Leo N., *Le Corti Superiori nel sistema multilevel e opportunità di ulteriore dialogo nel caso ATA*, in *Lav. giur.*, 2012, n. 5, p. 434 ss.

Di Leo N., *Il Trattato di Lisbona, la disapplicazione e un ordine sistemico delle fonti nel sistema multilevel*, in *Lav. giur.* 2010, n. 8, p. 759 ss.

Di Majo A., *Decadenza, prescrizione e giurisprudenza costituzionale*, in *Riv. giur. lav.*, 1976, parte II, p. 281 ss.

Di Meo R., *Il sistema delle fonti e l'inedito ruolo della contrattazione collettiva*, in Di Stasi A. (a cura di), *Tecniche ed ideologie nelle riforme del Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 35 ss.

Di Nanni (a cura di), *Il nuovo processo del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1996.

Di Nicola P., *Le elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie*, in *Lav. dir.*, 1995, p. 115

ss.

Di Paola L., *La Corte costituzionale, Il contratto a tempo determinato e la singolare specialità del diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, n. 1, parte II, p. 265 ss.

Di Paolo M., *Negoziato di accertamento*, voce del *Digesto civ.*, XII, Utet, Torino, 1995, p. 55 ss.

Di Stasi A., Torsello L., *Economic flourishing, social justice and legislative policies. The "lawmetrics" in the Labour Law and the results of the comparison with some economic indicators*, in *Arethuse*, 2015, p. 17 ss.

Di Stasi A., *L'interesse collettivo e la vis espansiva della legittimazione processuale*, in *Aa. Vv., Scritti in memoria di Giovanni Garofalo*, Cacucci, Bari, 2015, p. 291 ss.

Di Stasi A., *Il testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 stipulato tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil - Una riflessione critica*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2014, p. 149 ss.

Di Stasi A., *Ammortizzatori sociali e solidarietà post industriale*, Giappichelli, Torino, 2013.

Di Stasi A., *Riforma, riformare, riformismo, riformisti*, in *Id., Sul diritto e sul lavoro*, Affinità elettive, Ancona, 2013, p. 75 ss.

Di Stasi A., *Il potere sindacale nell'ordinamento (debole) del lavoro. Vicende e prospettive*, Giappichelli, Torino, 2012.

Di Stasi A., *Impugnabilità della conciliazione sindacale nelle controversie individuali ed attività dei conciliatori*, in *Dir. lav.*, 1989, I, p. 256 ss.

Di Turi C., *Libertà di associazione sindacale del personale militare e Carta sociale europea nella recente giurisprudenza della Corte costituzionale*, in *Dir. umani e dir. int.*, 2018, n. 3.

Domenicali C., *Il seguito della giurisprudenza costituzionale sul ruolo della CEDU nell'ordinamento italiano*, in *www.forumcostituzionale.it*, 2010.

Donzelli R., *La risoluzione arbitrale delle controversie di lavoro*, in *Cinelli M., Ferraro G. (a cura di), Il contenzioso del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2011, p. 109 ss.

Drago F., Giambarba E., Guidi E., La Porta A., Salvarani G., Valcavi D., Vinay G., *Movimento sindacale e contrattazione collettiva 1945-1970*, Franco Angeli, Milano, 1971.

Durante B., *Licenziamento disciplinare nullo e l. n. 108/1990 art. 2*, in *Lav. prev. oggi*, 1991, n. 3, parte I, p. 470 ss.

Duranti D., *L'attività sportiva come prestazione di lavoro*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 1983, p. 716 ss.

Duret P., *Sussidiarietà e autoamministrazione dei privati*, Cedam, Padova, 2004.

Duret P., *La sussidiarietà "orizzontale": le radici e le suggestioni di un concetto*, in *Ius*, 2000, p. 95 ss.

Ercolani A., *Considerazioni sull'incostituzionalità dell'arbitrato obbligatorio in tema di invenzioni dei dipendenti*, in *Arch. Civ.*, 1979, p. 593 ss.

Esposito M., *Introduzione alle opinioni sulla sentenza della Corte costituzionale n. 231 del 2013: "sentieri" e "cantieri" per una nuova stagione sindacale*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2013, n. 3, p. 689 ss.

Esposito M., *Si aprono le "porte del cielo": dall'arbitrato al ricorso straordinario al Presidente della Repubblica?*, in *Giur. Cost.*, 2001, n. 6, p. 3757 ss.

Esposito M., Luciani V., Zoppoli A., Zoppoli L. (a cura di), *La riforma dei rapporti di lavoro nelle pubbliche amministrazioni. Commento alle innovazioni della XVII legislatura (2013-2018) con particolare riferimento ai d.lgs. nn. 74 e 75 del 25 maggio 2017 (c.d. riforma Madia)*, Giappichelli, Torino, 2018.

Fabbri F., *Brevi osservazioni sulle norme lavoristiche della legge n. 183*, in *Riv. giur. lav.*, 2011, p. 113 ss.

Fabbrini G., *Diritto processuale del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1975.

Facci G., *La legittimità costituzionale della disciplina delle micropermanenti*, in *Nuova giur. civ. comm.*, 2015, n. 7-8, parte II, p. 424 ss.

Fadda E., *Riflessioni sulla disciplina della responsabilità del vettore stradale alla luce dell'intervento della Corte costituzionale*, in *dir. Mar.*, 1992, n. 2, p. 395 ss.

Faga S., *Ancora sul rapporto tra diritto interno e Cedu: una "contaminazione virtuosa" delle due prospettive*, in *Giur. it.*, 2010, n. 8-9, p. 1780 ss.

Falasca G. (a cura di), *Guida pratica riforma del lavoro*, Il Sole 24 ore, Milano, 2012.

Falsone M., *Sul criterio di legittimazione attiva ex art. 28 St. lav. e sull'esigenza di aggiornarne l'interpretazione alla luce della Corte costituzionale n. 231/2013*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 2014, n. 3, p. 637 ss.

Falzea A., *Accertamento (Teoria generale)*, in *Enc. dir.*, I, Milano, 1958, p. 205 ss.

Fantigrossi V., *Arbitrato nei lavori pubblici: una questione definita?*, in *Corr. Giur.*, 1996, n. 7, p. 767 ss.;

Fasano M., *Inefficacia del licenziamento intimato oralmente e diritto del lavoratore al risarcimento del danno*, in *Lav. giur.*, 2012, n. 6, p. 598 ss.

Favalli G., Carbone L., *La riforma Biagi: Commento al Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, La Tribuna, Piacenza, 2003.

Fazzalari E. (a cura di), *La riforma della disciplina dell'arbitrato*, Giuffrè, Milano, 2006.

Fazzalari E., *Arbitrato e arbitraggio*, in *Riv. arb.*, 1993, p. 583 ss.

Fercia R., voce *Accertamento (negoziato di)*, in *Dig. disc. priv., Sez. civ., Agg.*, Utet, Torino, 2012, p. 35 ss.

Fazzalari E., *L'arbitrato*, Utet, Torino, 1997.

Ferrante V., *Nuova disciplina delle mansioni del lavoratore, (art. 3, d.lgs. n. 81/2015)*, in Magnani M., Pandolfo A., Varesi P.A. (a cura di), *I contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della l. 10 dicembre 2014, n. 183*, Giappichelli, Torino, 2016, p. 31 ss.

Ferrante V., *Modifiche alla disciplina dei licenziamenti collettivi*, in Magnani M., Tiraboschi M. (a cura di), *La nuova riforma del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2012, p. 271 ss.

Ferrante V., *Opinioni a confronto: L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, in *Riv. giur. lav.*, 2011, n. 3, p. 668 ss.

Ferrante V., *L'accordo interconfederale dell'aprile 2009 di riforma del sistema della contrattazione collettiva: brevi note*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2009, p. 1021 ss.

Ferranti I., *Prime impressioni sulle implicazioni sul piano della teoria generale del diritto e le conseguenze sul piano processuale della riconciliazione fra diritto ed equità operata dalla Corte costituzionale*, in *Giust. Civ.*, 2005, n. 12, I, p. 2922 ss.

Ferrari V., *La pensione di invalidità fra codice civile e sicurezza sociale*, in *Foro it.*, 1983, parte I, p. 2078 ss.

Ferraro F., *L'impugnazione del licenziamento del dirigente dopo il «Collegato lavoro»*, in *Arg. Dir. lav.*, 2015, n. 2, p. 66 ss.

Ferraro G. (a cura di), *I licenziamenti nel «contratto a tutele crescenti»*, Cedam, Padova, 2015.

Ferraro G., *I licenziamenti collettivi nella riforma del welfare*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2013, n. 3, p. 545 ss.

Ferraro G., *Le relazioni industriali dopo "Mirafiori"*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2011, p. 119 ss.

Ferraro G., *La parabola di Pomigliano d'Arco tra occupazione e diritti*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2010, p. 585 ss.

Ferraro G., *Tipologie di lavoro flessibile*, Giappichelli, Torino, 2004.

Ferraro G., *Morfologia e funzione delle nuove rappresentanze aziendali nell'accordo*

interconfederale del dicembre 1993, in *Riv. Giur. Lav.*, n. 1, 1995, p. 211 ss.

Ferri A., *Le leggi di interpretazione autentica: riflessioni tra teoria e pratica*, in *Giur. amm.*, 2013, n. 5-6, parte IV, p. 187 ss.

Festi F., *L'arbitrato di equità*, in *Contr. impr.*, 2006, p. 155 ss.

Fezzi M., Scarpelli F. (a cura di), *Guida alla riforma Fornero*, in *Quad. wikilabour.it*, 2012.

Fiandanese F., *Il seguito interno delle pronunce della Corte EDU: la giurisprudenza della Corte costituzionale e dei giudici comuni. Analisi dei casi*, in *www.rivistaaic.it*, 2011, n. 2.

Finocchiaro G., *L'improbabile "quadratura" costituzionale dell'equità necessaria*, in *Giur. It.*, 2005, p. 540 ss.

Fiorillo L., Perulli A. (a cura di), *Contratto a tutele crescenti e Naspi. Decreti legislativi 4 marzo 2015, n. 22 e n. 23*, Giappichelli, Torino, 2015.

Flammia R., *Arbitrato e conciliazione in materia di lavoro*, in *Enc. Giur.*, 1988.

Foglia F., *La disciplina del nuovo processo del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1973.

Foglia L., *Licenziamento del dirigente e qualificazione della nozione convenzionale di giustificatazza*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 2001, n. 2, p. 305 ss.

Foglia R., *La Corte costituzionale ed il licenziamento disciplinare*, in *Dir. lav.*, 1982, parte II, p. 401 ss.

Fogliani E., *Incostituzionale il limite di responsabilità del vettore marittimo nazionale di merci nel caso di dolo o colpa grave*, in *Diritto dei trasporti*, 2005, p. 964 ss.

Fontana G., *La Corte costituzionale e il decreto n. 23/2015: 'one step forward two step back'*, in *www.europeanrights.eu*, 2019.

Fontana G., *Inderogabilità, derogabilità e crisi dell'uguaglianza*, in *WPCSDLE "Massimo D'Antona"*, 2015, n. 276.

Fontana G., *Dall'inderogabilità alla ragionevolezza*, Giappichelli, Torino, 2010.

Fornaciari M., *Il negozio di accertamento*, in Gabrielli E., Luiso F. (a cura di), *I negozi di composizione delle liti*, Utet, Torino, 2005, p. 7 ss.

Fornaciari M., *Arbitrato come giudizio "a quo": prospettive di una possibile ulteriore evoluzione*, in *Corr. Giur.*, 2002, n. 8, p. 1010 ss.

Franceschelli R., *Le invenzioni dei dipendenti e la competenza pretorile*, in *Riv. Dir. Ind.*, 1979, II, p. 545 ss.

Frascaroli, voce «sport», in *Enc. dir.*, XLIII, Giuffrè, Milano, 1990, p. 529 ss.

Freni A., Giugni G., *Lo Statuto dei lavoratori. Commento alla legge 20 maggio 1970 n. 300*, Giuffrè, Milano, 1971.

Frigerio A., *La legittimità costituzionale dell'art. 139 cod. ass.*, in *Danno e responsabilità*, 2014, n. 11, p. 1024 ss.

Frontini G., *Sulla natura e gli effetti dell'arbitrato nel rapporto di lavoro tra Società e tesserati della F.I.G.C.*, in *Nuovo Dir.*, 1997, p. 909 ss.

Frosini T.E., *Arbitrato rituale e giurisprudenza costituzionale*, in *www.federalismi.it*, 2018, n. 22.

Frosini, T.E. *Profili costituzionali della sussidiarietà in senso orizzontale*, in *Riv. Giur. Mezz.*, 2000, p. 15 ss.

Gaeta P., *Dell'interpretazione conforme alla C.E.D.U. La ricombinazione genica del processo penale*, in *Arch. pen.*, 2012, n. 1, p. 73 ss.

Gagliardi M., *Legittimo l'art. 139 cod. ass. per la liquidazione dei danni alla persona di lieve entità. Il valore del sistema r.c. auto ed il rischio di non chiarire quale sia*, in *Giur. cost.*, 2014, n. 5, p. 3820 ss.

Galantino L., *Diritto del lavoro pubblico*, Giappichelli, Torino, 2017.

Galantino L. (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro: commento al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (artt. 1-32)*, Giappichelli, Torino, 2004.

Galgano F., *Dialogo sull'equità (tra il filosofo del diritto e il giurista positivo), Il mistero dell'equità*, in *Contr. Impr.*, 1996, p. 401 ss.

Galgano F., *Diritto e equità del giudizio arbitrale*, in *Contr. Impr.*, 1991, p. 462 ss.

Galletto T., *La transazione: complessità dell'istituto ed attualità della funzione*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2013, p. 1379 ss.

Gallo F., *La concorrenza fra il diritto nazionale e il diritto europeo (UE e CEDU) nella giurisprudenza costituzionale italiana*, in *Giur. comm.*, 2015, n. 2, parte I, p. 255 ss.

Gallo F., *Rapporti fra Corte costituzionale e Corte Edu*, Bruxelles, 24 maggio 2012, in www.rivistaaic.it, 2013, n. 1.

Gargiulo U., *Lo ius variandi nel nuovo art. 2103 c.c.*, in *Riv. giur. lav.*, 2015, I, p. 623 ss.

Garilli A., *Crisi e prospettive della rappresentatività sindacale: il dialogo tra Corte costituzionale e accordi sindacali*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, n. 1, p. 38 ss.

Garilli A., *Reciproco riconoscimento e rappresentatività sindacale (spunti ricostruttivi della sentenza della Corte costituzionale n. 231 del 2013)*, in *Arg. dir. lav.*, 2014, n. 1, p. 19 ss.

Garofalo D., *Il d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2015, n. 2, p. 385 ss.

Garofalo D., *Il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati*, in Ghera E., Garofalo D. (a cura di), *Le tutele per i licenziamenti e per la disoccupazione involontaria nel Jobs Act 2*, Cacucci, Bari, 2015, p. 263 ss.

Garofalo D., *La tutela della disoccupazione involontaria nel Jobs Act 2*, in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario breve alla riforma "Jobs Act"*, Cedam, Padova, 2015, p. 353 ss.

Garofalo D., Miscione M. (a cura di), *Il Collegato lavoro 2010. Commentario alla legge n. 183/2010*, Ipsoa, Milano, 2010.

Garofalo M.G., *Note sull'arbitrato nelle controversie individuali di lavoro pubblico*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2006, 2, p. 305 ss.

Garofalo M.G., Chieco P., *Licenziamenti collettivi e diritto europeo*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2001, n. 89, p. 86 ss.

Garofalo M.G., Barbieri M., *Contrattazione collettiva e lavoro pubblico: un modello per tutti?*, in *Lav. p.a.*, 1998, n. 1, p. 404 ss.

Gerardo M., Mutarelli A., *Il processo nelle controversie di lavoro pubblico*, Giuffrè, Milano, 2012.

Ghera E., Garofalo D. (a cura di), *Le tutele per i licenziamenti e per la disoccupazione involontaria nel Jobs Act 2*, Cacucci, Bari, 2015.

Ghera E., *Il nuovo diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2006.

Ghera E. (a cura di), *Occupazione e flessibilità. Legge n. 196/1997 e provvedimenti attuativi*, Jovene, Napoli, 1998.

Ghera E., *La riforma della rappresentanza sindacale nel Protocollo di luglio e nell'accordo interconfederale del 20 novembre 1993*, in Ghera E., Bozzao P., *La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro 1970-1993*, Sipi, Roma, 1994.

Ghera F., *La tutela contro il licenziamento secondo la sentenza n. 194/2018 della Corte costituzionale*, in www.dirittifondamentali.it, 2019, n. 1.

Ghezzi G. (a cura di), *Il lavoro tra processo e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, Ediesse, Roma, 2004.

Ghezzi G., *La Commissione di Garanzia nella legge di riforma tra profili funzionali e dinamica delle istituzioni*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2001, n. 1, p. 7 ss.

Ghezzi G., Mancini G.F., Montuschi L., Romagnoli U., *Statuto dei diritti dei lavoratori*, I ed., Zanichelli, Bologna-Roma, 1981.

Ghirardi S., *Oggetto dell'opposizione all'esecuzione e decisione di equità anche su questioni processuali secondo la Suprema Corte alla luce dell'ultimo intervento della*

Consulta, in *Corr. Giur.*, 2005, n. 4, p. 505 ss.

Ghirga M.F., *La storia dell'arbitrato dal codice di procedura civile del 1940 ad oggi*, in Mantucci D. (diretto da), *Trattato di diritto dell'arbitrato. Vol. I. Profili generali*, Esi, Napoli, 2019, p. 142 ss.

Ghirga M.F., *art. 818: provvedimenti cautelari*, in Menchini S. (a cura di), *La nuova disciplina dell'arbitrato. Commentario agli artt. 806-840 c.p.c. Aggiornato alla legge 18 giugno 2009, n. 69*, Cedam, Padova, 2010, p. 310 ss.

Giappichelli G., *La nozione di «giustificatezza» del licenziamento dei dirigenti*, in *Studium iuris*, 2004, nn. 7-8, p. 968 ss.

Giordano O., *L'arbitrato e la conciliazione nei conflitti collettivi del lavoro*, Conti, Matera, 1926.

Giordano R., *Giudice di pace e giudizio di equità necessario: un effettivo ritorno al passato?*, in www.judicium.it.

Giordano R., *La Corte di cassazione, il giudizio di equità necessario e una discutibile interpretazione della sentenza n. 206 del 2004 della Corte costituzionale*, in *Giust. Civ.*, 2005, n. 7, I, p. 1821 ss.

Giorgetti M., *Una possibile disciplina della tutela cautelare nell'arbitrato libero*, in *Riv. Dir. Proc.*, 2004, p. 600 ss.

Giorgi F.M., *I giudici di merito si discostano dalla Corte costituzionale sull'indennità ex art. 32 del Collegato al lavoro*, in *Lav. giur.*, 2012, n. 7, p. 703 ss.

Girardi G., *La nozione di «giustificatezza» del licenziamento del dirigente*, in *Lav. giur.*, 2005, p. 949 ss.

Giubboni S., *Il licenziamento nel contratto di lavoro a tutele crescenti dopo la sentenza n. 194 del 2018 della Corte costituzionale*, in *Foro it.*, 2019, n. 1, I, p. 92 ss.

Giugni G., *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, Milano, 1960.

Giugni G., *Limiti legali dell'arbitrato nelle controversie di lavoro*, in *Riv. Dir. Lav.*, 1958, I, p. 15 ss.

Giuliani A., *La "ritrovata" gratuità nel giudizio di cassazione in materia di lavoro e sicurezza sociale in caso di mancato superamento delle soglie reddituali previste per legge. Note a margine della sentenza del Consiglio di Stato, sez. quarta, 22 maggio 2019, n. 3298*, in *Prev. For.*, 2019, n. 3, in corso di pubblicazione.

Giuliano E., *Evoluzione del concetto di legittimità costituzionale*, in *Foro pad.*, 1966, parte IV, p. 87 ss.

Gagnoli E., *Il sistema sanzionatorio nel rapporto di lavoro a tempo determinato e la proposizione della domanda giudiziale*, in *Lav. giur.*, 2012, n. 8, p. 773 ss.

Gagnoli E., *Collegamento negoziale e recesso intimato al socio-lavoratore*, in *Lav. giur.*, 2007, p. 444 ss.

Gagnoli E., Perulli A. (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali: commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Cedam, Padova, 2004.

Gramiccia G., *Sul licenziamento «giustificato» del dirigente*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1998, p. 860 ss.

Gramiccia G., *Licenziamento disciplinare, area di libera recedibilità e nuova disciplina dei licenziamenti individuali (appunti di un dibattito)*, in *Mass. Giur. lav.*, 1990, p. 491 ss.

Granata B., *Le direttive comunitarie in materia di licenziamenti collettivi e l'ordinamento italiano*, in *Quad. dir. lav.*, 1997, n. 19, p. 159 ss.

Grandi M., *La composizione stragiudiziale delle controversie di lavoro nel pubblico impiego (d.lgs. n. 80/1998)*, in *Lav. pubbl. amm.*, 1998, p. 789 ss.

Grandi M., *voce Arbitrato nelle controversie di lavoro*, in *Enc. dir.*, Agg., Giuffrè, Milano 1997, p. 99 ss.

Grandi M., *La conciliazione e gli arbitrati nella legge di riforma del processo del lavoro*

(11 agosto 1973, n. 533), in *Riv. dir. lav.*, 1974, I, p. 39 ss.

Grandi M., *La risoluzione delle controversie in tema di licenziamenti individuali*, in *Riv. dir. lav.*, 1967, p. 368 ss.

Grandi M., *L'arbitrato irrituale nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1963.

Grasso G., *La disapplicazione della norma interna contrastante con le sentenze della Corte di Giustizia dell'Unione Europea*, in *Giust. civ.*, 2017, n. 2, p. 525 ss.

Grasso G., *Tutela cautelare ed arbitrato irrituale*, in *Aa. Vv., Studi in onore di Luigi Montesano*, Cedam, Padova, 1997, p. 584 ss.

Greco P., *Il contratto di lavoro*, Utet, Torino, 1939.

Grisostomi Travaglini L., *Rilievi sulla parziale illegittimità costituzionale del sistema declinatorio della competenza arbitrale in materia di opere pubbliche*, in *Giust. Civ.*, 1996, n. 10, I, p. 2433 ss.

Grigoli M., *Sulla parziale illegittimità costituzionale del comma 1 dell'art. 423 c. nav.*, in *Giust. civ.*, 2006, n. 2, parte I, p. 271 ss.

Gualtierotti P., *La prescrizione dei crediti di lavoro nel giudizio della Corte costituzionale*, in *Riv. dir. lav.*, 1966, parte II, p. 568 ss.

Guarnier T., *Un ulteriore passo verso l'integrazione CEDU: il giudice nazionale come giudice della Convenzione?*, in www.giurcost.org.

Guarriello F., *La partecipazione al processo negoziale nel quadro europeo e comparato*, in *Riv. giur. lav.*, 2014, n. 1, p. 25 ss.

Guastini R., *Equità e legalità*, in *Giur. Cost.*, 2004, n. 4, p. 2243 ss.

Guiglia G., *La rilevanza della Carta sociale europea nell'ordinamento italiano: la prospettiva giurisprudenziale*, in www.federalismi.it, 2013, n. 18.

Hernandez S., *Il problema dell'arbitrato e la disciplina in materia di lavoro*, Cedam, Padova, 1990.

Iannotta R., in *Foro amm.*, 1994, n. 6, p. 1355 ss.

Ichino P., *Intervista a Gino Giugni*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1992, I, p. 411 ss.

Imberti L., *Il socio lavoratore di cooperativa*, Giuffrè, Milano, 2012.

Impagnatiello G., *Il giusto processo arbitrale*, in Mantucci D. (diretto da), *Trattato di diritto dell'arbitrato. Vol. I. Profili generali*, Esi, Napoli, 2019, p. 247 ss.

Izzo S., *La convenzione arbitrale nel processo. Studio sui rapporti tra arbitrato e giurisdizioni statuali*, Giappichelli, Torino, 2013.

Izzo S., *L'arbitrato*, in Dalfino D. (a cura di), *La nuova giustizia del lavoro*, Cacucci, Bari, 2011, p. 414 ss.

Kelsen H., *Lineamenti di dottrina pura del diritto*, Einaudi, Torino, 1995.

La China S., *L'arbitrato. Il sistema e l'esperienza. Quarta edizione*, Giuffrè, Milano, 2011.

Laforgia S., *L'onore delle armi: note sul regime delle spese processuali alla luce della sentenza della Corte costituzionale n. 77 del 2018*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, n. 6, p. 1540 ss.

Lamarque E., *Le relazioni tra l'ordinamento nazionale, sovranazionale e internazionale nella tutela dei diritti*, in *Dir. pubbl.*, 2013, n. 3, p. 727 ss.

Lamarque E., *Gli effetti delle sentenze della Corte di Strasburgo secondo la Corte costituzionale italiana*, in *Corr. giur.*, 2010, n. 7, p. 955 ss.

Lambertucci P., *La disciplina dei licenziamenti collettivi nella legge 28 giugno 2012, n. 92, in materia di riforma del mercato del lavoro: prime riflessioni*, in *Arg. dir. lav.*, 2013, 2, p. 256 ss.

Lambertucci P., *Il licenziamento cosiddetto disciplinare al vaglio della Corte costituzionale*, in *Giur. It.*, 1983, parte I, sez. I, p. 1345 ss.

Lassandari A., *Tra diritti sindacali e contrattazione collettiva: la Consulta trova una difficile vita*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2013, n. 3, p. 721 ss.

Lassandari A., *Contrattazione collettiva e produttività: cronaca di evocazioni (ripetute) e incontri mancati*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2009, n. 1, p. 316 ss.

Latini C., *“L’araba fenice”. Specialità delle giurisdizioni ed equità giudiziale nella riflessione dottrinale italiana tra Otto e Novecento*, in *Quad. fior.*, 2006, p. 683 ss.

Laudisa L., *Arbitrato irrituale e libero: ragioni del distinguere*, in *Riv. arb.*, 1998, p. 211 ss.

Lazzari C., *Sulla Carta Sociale Europea quale parametro interposto ai fini dell’art. 117, comma 1, Cost.: note a margine delle sentenze della Corte Costituzionale n. 120/2018 e n. 194/2018*, in *www.federalismi.it*, 2019, n. 4.

Leccese V., *Partecipazione alle trattative, tutela del dissenso e art. 19 dello Statuto dei lavoratori*, in *Lav. dir.*, 2013, n. 4, p. 539 ss.

Lembo T., *Garanzia del minimo retributivo e disciplina della prescrizione*, in *Dir. lav.*, 1966, parte II, p. 550 ss.

Lessona C., *Codice dei probiviri*, Barbera, Firenze, 1894.

Levi A., *Il licenziamento disciplinare: proposte ricostruttive*, in *Dir. lav.*, 1996, n. 3, p. 294 ss.

Li Volsi F., *La restituzione nel termine per l’impugnazione delle sentenze contumaciali tra esigenze di coerenza del sistema e garanzie difensive*, in *Giur. it.*, 2010, n. 8-9, p. 1911 ss.

Liberati F., *Corte costituzionale e giudici comuni nell’adattamento della CEDU al diritto interno: tra tentativi di disapplicazione e obbligo di interpretazione conforme a Convenzione*, in *www.federalismi.it*, 2011, n. 21.

Licci P., *L’arbitrato*, in Sassani B., Tiscini R. (a cura di) *I profili processuali del collegato lavoro*, Dike, Roma, 2011, p. 57 ss.

Lidonni M.P., *Il licenziamento disciplinare al vaglio della Corte costituzionale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1983, parte II, p. 319 ss.

Limena F., *Riflessioni in tema di licenziamento del dirigente d’azienda e sulla nozione di «giustificatazza»*, in *Nuova giur. Civ. comm.*, 2002, p. 590 ss.

Lippolis V., *Certificazione dei contratti di lavoro: le novità contenute nel collegato lavoro*, in *Giur. lav.*, 2010, p. 32 ss.

Liso F., *Brevi note sul Protocollo Confindustria, CGIL, CISL e UIL del maggio 2013*, in *Riv. giur. lav.*, 2013, n. 1, p. 848 ss.

Liso F., *La decisione della Corte costituzionale sull’articolo 19 della legge n. 300/1970*, in *www.federalismi.it*, 2013, n. 15.

Liso F., *Osservazioni sull’accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e sulla legge in materia di «contrattazione collettiva di prossimità»*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”*, 2012, n. 157.

Liso F., Carabelli U. (a cura di), *Il lavoro temporaneo. Commento alla legge n. 196/1997*, Franco Angeli, Milano, 1999.

Liso F., *La più recente legislazione di protezione del lavoro: una riflessione critica*, in AA. VV., *Lavoro e politiche della occupazione in Italia (Rapporto 1991-1992)*, Ministero del lavoro, Roma, 1992, p. 223 ss.

Liso F., *L’unitas multiplex delle regole del mercato del lavoro*, in *Lav. dir.*, 1992, p. 437 ss.

Lombardini I., *Illegittimità dell’arbitrato obbligatorio in materia di opere pubbliche*, in *Giur. It.*, 2006, n. 7, p. 1452 ss.

Luiso F., Sassani B., *Le riforme del processo civile*, Giuffrè, Milano, 2006, p. 262 ss.

Luiso F., *Il tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1999, I, p. 375 ss.

Luiso F., *L’arbitrato irrituale nelle controversie di lavoro dopo la riforma del 1998*, in *Riv. Arb.*, 1999, p. 31 ss.

Luiso F., *L'impugnazione del lodo equitativo per violazione di norme inderogabili*, in *Riv. arb.*, 1994,

Luiso F., *Il processo del lavoro*, Utet, Torino, 1992.

Luiso F., *L'arbitrato sportivo fra ordinamento statale e ordinamento federale*, nota a *Coll. arb. Padova 26 ottobre 1990*, in *Riv. arb.*, 1991, p. 840 ss.

Luiso F., *La giustizia sportiva*, Giuffrè, Milano, 1975.

Luiso F., *L'art. 824 bis c.p.c.*, in www.judicium.it.

Lunardon F., *Regole della contrattazione collettiva e governo del conflitto*, in F.Carinci (a cura di), *Il Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014*, in *Adapt labour studies e-Book series*, 2014, n. 26, p. 201 ss.

Lunardon F., Magnani M., Tosi P., *Diritto del lavoro: sindacati, contratto e conflitto collettivo*, Giappichelli, Torino, 2009.

Luzzatto R., *Arbitrato irrituale italiano e Convenzione di New York*, in *Rass. Arb.*, 1981, p. 105 ss.

Maffi A., *Guida dei probiviri per le industrie*, Giuffrè, Milano, 1899.

Maffuccini M., *Equità del giudice e potere arbitrario tra storia e attualità: riflessioni a margine di Corte cost. 6.7.2004, n. 206 e di Cass., 11.1.2005, n. 382*, in *Nuova giur. Civ. comm.*, 2006, n. 1, p. 56 ss.

Maggio I.C., *La conciliazione e l'arbitrato nel diritto del lavoro: lo stato dell'arte*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2017, p. 98 ss.

Magnani M., *L'articolo 8 della legge n. 148/2011: la complessità di una norma sovrabbondante*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, 1, p. 1 ss.

Magnani M., Tiraboschi M. (a cura di), *La nuova riforma del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2012;

Magnani M., *Da Pomigliano a Mirafiori: gli effetti dell'Accordo di Pomigliano sulle relazioni industriali*, in *Iustitia*, 2011, n. 1, p. 11 ss.

Magnani M., *I nodi attuali del sistema di relazioni industriali e l'Accordo quadro del 22 gennaio 2009*, in *Arg. dir. lav.*, 2009, p. 1278 ss.

Magnani M., *Conciliazione e arbitrato nelle controversie di lavoro dopo il d.lgs. n. 80/1998*, in *Mass. giur. lav.*, 1999, p. 684 ss.

Magnosi S., *La legittimità costituzionale del limite di responsabilità del vettore marittimo di cose*, in *Le nuove leggi civ. comm.*, 2006, n. 3, p. 675 ss.

Magrini S., *Problemi in tema di licenziamento del dirigente*, in *Dir. lav.*, 1993, I, 3.

Magrini S., *La pronuncia di illegittimità costituzionale della normativa sulla decorrenza delle prescrizioni per i crediti di lavoro e la sua rilevanza*, in *Dir. lav.*, 1967, parte II, p. 277 ss.;

Malizia M., *La Corte costituzionale salva l'indennità forfettizzata: certezza e semplificazione versus effettività delle tutele*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, n. 3, parte II, p. 637 ss.

Mammone G., sub art. 412 quater c.p.c., in Amoroso G., Di Cerbo V., Foglia R., Maresca A., *Diritto del lavoro*, vol. IV, Giuffrè, Milano, 2012, p. 151 ss.

Manes V., *Metodo e limiti dell'interpretazione conforme alle fonti sovranazionali in materia penale*, in *Arch. pen.*, 2012, n. 1, p. 29 ss.

Marazza M., *Prospettive di ricerca in tema di risoluzione arbitrale delle controversie di lavoro (dopo la presentazione dei lavori della commissione ministeriale Alpa)*, in *GiustiziaCivile.com*, 20 marzo 2017.

Marazza M., *Il Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 c'è, ma la volontà delle parti?*, in *Dir. rel. ind.*, 2013, p. 621 ss.

Marazza M., *Diffida accertativa e soddisfazione dei crediti di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, p. 237 ss.

Marengo R., *Processo arbitrale*, in Fazzalari E. (a cura di), *La riforma della disciplina*

dell'arbitrato, Giuffrè, Milano, 2006, p. 135 ss.

Maresca A., *Accordi separati*, in *Dir. lav. merc.*, 2009, p. 523 ss.

Maresca A., *Sull'individuazione del termine di decorrenza della prescrizione nei rapporti di lavoro stabili*, in *Riv. giur. lav.*, 1976, parte II, p. 319 ss.

Maresca A., *Note in tema di prescrizione dei crediti derivanti dal rapporto di lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 1975, parte I, p. 505 ss.

Maretti M., *Il nuovo assetto della giustizia del lavoro*, in *Mass. Giur. lav.*, 2011, p. 94 ss.

Mariani M., *Sui rapporti tra la giurisdizione arbitrale e quella ordinaria*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 2003, II, p. 105 ss.

Marinelli M., *Il termine per la pronuncia del lodo irrituale*, in *Corr. giur.*, 2006, p. 867 ss.

Marinelli M., *La natura dell'arbitrato irrituale: profili comparatistici e processuali*, Giappichelli, Torino, 2002.

Marinucci E., *L'impugnazione del lodo arbitrale dopo la riforma. Motivi ed esito*, Giuffrè, Milano, 2009.

Mariucci L. (a cura di), *Dopo la flessibilità, cosa? Le nuove politiche del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2006.

Marrone M., *Sull'arbitrato privato nell'esperienza giuridica romana*, in *Riv. arb.*, 1996, n. 1, p. 8 ss.

Martelloni F., *Presenza nel conflitto e rappresentatività nell'interregno del sistema sindacale*, in *Lav. dir.*, 2014, n. 1, p. 55 ss.

Martino R., *Giudizio equitativo e "principi informativi della materia": continua la contesa tra la Consulta e la Suprema Corte*, in *Rass. dir. civ.*, 2005, n. 4, p. 961 ss.

Martire D., *L'ordinamento delle forze armate si informa alla Convenzione europea dei diritti dell'uomo*, in *Giur. Cost.*, 2018, n. 3, p. 1349 ss.

Massi E., *Nuova disciplina delle mansioni*, in *Dir. prat. lav.*, 2015, p. 1813 ss.

Massi E., *Tentativo facoltativo di conciliazione e Legge n.108/90 per le piccole imprese*, in *Circ. lavoro prev.*, 2010, n. 48, p. 8 ss.

Massi E., *La conciliazione monocratica*, in C.L. Monticelli, M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma dei servizi ispettivi in materia di lavoro e previdenza sociale*, Giuffrè, Milano, 2004, p. 195 ss.

Matarese M., *Spese processuali: la Corte costituzionale boccia l'irragionevole tassatività delle ipotesi di possibile compensazione delle spese di lite*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2019, n. 4, p. 1211 ss.

Mazzantini G., M.C. Marzocca, *Legittimazione dell'Autorità quale giudice 'a quo' di fronte alla Corte costituzionale e alla Corte di Giustizia europea*, in www.associazionedeicostituzionalisti.osservatorio.it, 2018, n. 2.

Mazzotta O., *La giustizia del lavoro nella visione del "collegato": la disciplina dei licenziamenti*, in Cinelli M., Ferraro G. (a cura di), *Il contenzioso del lavoro nella legge 4 novembre 2010, n. 183*, Giappichelli, Torino, 2011, p. XXVIII ss.

Mazzotta O., *Il diritto del lavoro dopo il Collegato (Legge 4 novembre 2010, n. 183)*, Jurismaster, Terni, 2010.

Mazzotta O. (a cura di), *I licenziamenti. Commentario. Le norme del codice civile, della legge 15 luglio 1966, n. 604 e dello statuto dei lavoratori, coordinate con le modifiche introdotte dalle leggi 11 maggio 1990, n. 108 e 23 luglio 1991, n. 223*, Giuffrè, Milano, 1999.

Mc Britton M., *Sciopero e diritti degli utenti. L'esperienza della Commissione di garanzia per l'attuazione della legge 146/1990*, Giuffrè, Milano, 1995.

Melillo M., voce *Transazione (dir. rom.)*, in *Enc. dir.*, XLIV, Milano, 1992, p. 771 ss.

Menegatti E., *La «giustificatazza» del licenziamento del dirigente*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2010, n. 2, p. 212 ss.

Menegotto M., Seghezzi F., Spattini S. (a cura di), *Misure per il contrasto al precariato: primo commento al decreto-legge n. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità)*, in *Adapt Labour Studies e-Book series*, 2018, n. 73.

Menghini L., *I contrasti tra Corte EDU e Corte costituzionale sulle leggi retroattive che eliminano diritti di lavoratori e pensionati: qualche idea per un avvio di soluzione*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, n. 2, p. 362 ss.

Menghini L., *L'impugnazione del licenziamento e delle sanzioni disciplinari: brevi osservazioni su questioni vecchie e nuove*, in *Riv. giur. lav.*, 1990, II, p. 241 ss.

Messina G., *I concordati di tariffa nell'ordinamento giuridico italiano*, in *Riv. dir. comm.*, 1904, I, p. 448 ss.

Messina V., *Commento all'art. 139 c.d.a. in materia di danno biologico per lesioni di lieve entità*, in *Arch. Giur. Circolazione e sinistri stradali*, 2015, n. 11, p. 889 ss.

Messineo D., *La nuova conciliazione monocratica nella riorganizzazione dei servizi ispettivi*, in *Lav. giur.*, 2005, p. 718 ss.

Meucci M., *Principi di diritto sostanziale a proposito del licenziamento disciplinare giunto in Corte costituzionale*, in *Lav. prev. oggi*, 1983, p. 108 ss.

Miccolis G., *La riforma dell'arbitrato*, in Garofalo M.G., Voza R. (a cura di) *La deflazione del contenzioso del lavoro. Il caso delle Pubbliche Amministrazioni*, Cacucci, Bari, 2007, p. 169 ss.

Miglioranzi L.A., *Funzione della Corte costituzionale e decorrenza della prescrizione per crediti di lavoro*, in *Dir. lav.*, 1966, parte II, p. 354 ss.

Minervini A. (a cura di), *Il collegato alla finanziaria all'indomani del messaggio presidenziale: le controversie di lavoro*, Jovene, Napoli, 2011.

Minervini E., *Il problema dell'individuazione del negozio di accertamento dichiarativi*, in *Rass. dir. civ.*, 1986, p. 595 ss.

Miotto G., *Micropermanenti, "accertamento strumentale" ed emersione dell'interesse degli assicurati nel panorama costituzionale*, in *Resp. civ. prev.*, 2016, n. 2, p. 505 ss.

Miscione M. (a cura di), *Commentario alla riforma Fornero (Legge n. 92/2012 e Legge n. 134/2012)*, suppl. a *Dir. prat. lav.*, 2012, n. 33, p. 82 ss.

Miscione M., *Il Collegato lavoro 2010 proiettato al futuro*, in *Lav. giur.*, 2011, n. 1, p. 5 ss.

Miscione M., *Quale arbitrato d'equità in materia di lavoro*, in *Dir. prat. lav.*, 2010, p. 1298 ss.

Miscione M., *L'indennità di mobilità. Leggi 223/1991 e 236/1993*, Jovene, Napoli, 1993.

Mizzoni C., *Questioni interpretative in tema di riduzioni contributive alle imprese, di retribuzione adeguata e di decorrenza della prescrizione dei crediti di lavoro*, in *Giur. merito*, 1982, parte I, p. 41 ss.

Mocella M., *Sull'impugnabilità della conciliazione giudiziale, amministrativa e sindacale nel processo del lavoro*, in *Dir. lav.*, 1994, p. 447 ss.

Monaco G., *Il vincolo degli obblighi internazionali e l'utilizzo della Carta Sociale Europea come norma interposta nel giudizio di legittimità sulle leggi*, in www.forumcostituzionale.it, 2018, n. 9.

Montagna M., *Processo contumaciale e pubblicità dell'udienza nella prospettiva di un dialogo tra Corti*, in *Arch. Pen.*, 2012, n. 1, p. 127 ss.

Montagna M., *Il diritto dell'imputato a partecipare personalmente al processo: l'influenza della giurisprudenza della Corte EDU nella decisione della Corte costituzionale e nella giurisprudenza di legittimità*, in www.diritti-cedu.unipg.it, 2010.

Monteleone G., *L'arbitrato nelle controversie di lavoro: ovvero esiste ancora l'arbitrato irrituale?*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2001, p. 43 ss.

Montesano L., *Aspetti problematici dell'arbitrato irrituale dopo la riforma del 1983*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1991, p. 411 ss.

Montesano L., Mazziotti, *Le controversie di lavoro e della sicurezza sociale*, Jovene, Napoli, 1974.

Morlini Galantino L., *La giurisprudenza costituzionale in tema di prescrizione dei crediti del lavoratore*, in *Dir. lav.*, 1975, parte I, p. 326 ss.

Muggia R. S., *Una sentenza della Corte costituzionale sul contratto a termine che lascia molti dubbi*, in *Lav. giur.*, 2012, n. 3, p. 265 ss.

Muroni R., *La nuova disciplina della conciliazione e dell'arbitrato nelle controversie di lavoro*, in *Corr. giur.*, 2011, p. 276 ss.

Muroni R., *Arbitrato in materia di lavoro*, in Benedettelli V., Consolo C., Radicati Di Bronzolo L.G., *Commentario breve al diritto dell'arbitrato nazionale ed internazionale*, Cedam, Padova, 2010, p. 383 ss.

Musenga A., *Tutela cautelare e arbitrato irrituale*, in *Giur. It.*, 1996, p. 3198 ss.;

Napoletano D., *Il licenziamento dei lavoratori alla stregua della nuova disciplina legislativa (Legge 15 luglio 1966, n. 604)*, Utet, Torino, 1966.

Napoli M., *La Corte costituzionale "legifera" sulla Fiom nelle aziende Fiat*, in *Lav. dir.*, 2013, n. 4, p. 521 ss.

Napoli M. (a cura di), *Il "pacchetto Treu" (l. 24 giugno 1997, n. 196). Commento alla legge 24 giugno 1997, n. 196*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 1998, p. 1171 ss.

Napoli M., *La rappresentanza sindacale unitaria nell'accordo del 23 luglio 1993*, in Id., *Questioni di diritto del lavoro (1992-1996)*, Giappichelli, Torino, 1996.

Napoli M., *Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali. Linee interpretative della legge 12 giugno 1990, n. 146*, in *Ius*, 1991, n. 1, p. 57 ss.

Napoletano D., *Influenza della pronuncia di incostituzionalità della normativa relativa alla decorrenza della prescrizione del diritto alla retribuzione*, in *Mass. giur. lav.*, 1966, p. 329 ss.

Nascosi A., *La Consulta amplia lo spazio della compensazione delle spese di lite*, in *Nuova giur. Civ. comm.*, 2018, n. 11, p. 1632 ss.

Nascosi A., *Il tentativo obbligatorio di conciliazione stragiudiziale nelle controversie di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2007.

Natoli U., *L'art. 136 della Costituzione e la Corte di Cassazione*, in *Riv. giur. lav.*, 1976, parte II, p. 265 ss.

Nicolini C. A., *Altre modalità di conciliazione ed arbitrato (Art. 412 – quater cod. proc. Civ.)*, in Cinelli M., Ferraro G. (a cura di), *Il contenzioso del lavoro nella legge 4 novembre 2010, n. 183 (Collegato Lavoro)*, Giappichelli, Torino, 2011, p. 176 ss.

Nicolini C.A., *Processo del lavoro e decadenze*, in Cinelli M., Ferraro G. (a cura di), *Lavoro, competitività, welfare – Dal d.l. n. 112/2008 alla riforma del lavoro pubblico*, tomo II, Giappichelli, Torino, 2009, p. 581 ss.

Nogler L., Marinelli M., *La riforma del mercato del lavoro. Commento alla legge 4 novembre 2010, n. 183*, Utet, Torino, 2012.

Nogler L., *Opinioni sul collegato lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2011, p. 132 ss.

Nogler L., *La certificazione dei contratti di lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2004, n. 2, p. 203 ss.

Nori G., *Qualche dettaglio in più sulla sentenza FIOM: La legittimità costituzionale della norma di risulta*, in *Rass. Adv. Stato*, 2015, n. 1, p. 197 ss.

Novella M., *Certificazione in materia di lavoro e tutela giurisdizionale*, in *Lav. dir.*, 2014, p. 34 ss.

Novella M., *L'inderogabilità nel diritto del lavoro. Norme imperative e autonomia individuale*, Giuffrè, Milano, 2009.

Novella M., *Considerazioni sul regime giuridico della norma inderogabile nel diritto del lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2003, p. 510 ss.

Odorisio E., *Prime osservazioni sulla nuova disciplina dell'arbitrato*, *Riv. Dir. Proc.*,

2006, p. 253 ss.

Olivelli P., Tiraboschi M. (a cura), *Il diritto del mercato del lavoro dopo la riforma Biagi intermediazione pubblica e privata, regimi di autorizzazione e accreditamento, borsa del lavoro, tutele del lavoratore sul mercato (artt. 3-19 d.lgs. n. 276 del 2003, come modificato dal d.lgs. n. 251 del 2004)*, Giuffrè, Milano, 2005.

Olivetti E., F. Redaelli, *Il deposito del lodo*, in Bossi A. (a cura di), *La prassi dell'arbitrato rituale*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 376 ss.

Olivieri A., *Le tutele dei lavoratori dal rapporto al mercato del lavoro. Dalla postmodernità giuridica verso la modernità economica?*, Giappichelli, Torino, 2017.

Pacchiana Parravicini G., *Hic sunt leones: l'art. 19 St. lav. al banco di prova di un sindacato diverso dalla Fiom (nota a Trib. Brescia 4 febr. 2014)*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, n. 1, p. 205 ss.

Paccoia M., *Pluralità di parti e intervento di terzi*, in Bossi A. (a cura di), *La prassi dell'arbitrato rituale*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 287 ss.

Pace D., *Procedure d'accertamento dell'inadempimento e sistemi di amministrazione contrattuale negli Accordi del 2009 e nel Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014*, in Mezzacapo D., Melchiorri A., Talarico M., Pace D., Lama L., *Esigibilità, sciopero e rispetto del contratto collettivo dopo il TU sulla Rappresentanza*, in *WPCSDLE "Massimo D'Antona"*, 2016, n. 5, p. 58 ss.

Padula C., *La Corte costituzionale ed i "controlimiti" alle sentenze della Corte europea dei diritti dell'uomo: riflessioni sul bilanciamento dell'art. 117, co. 1, Cost.*, in www.federalismi.it, 2014, n. 23.

Palermo A., *Prescrizione e diritti irrinunciabili del lavoratore secondo i principi costituzionali*, in *Mass. Giur. lav.*, 1966, p. 396 ss.

Palermo C., *Decorrenza della prescrizione nel rapporto di lavoro privato*, in *Giur. agr. it.*, 1974, p. 609 ss.

Palladini S., *Il lavoro nelle cooperative oltre il rapporto mutualistico*, Cedam, Padova, 2006.

Palmieri A., *Nota a Corte cost., sent. 235/2014*, in *Foro it.*, 2014, parte I, p. 3345 ss.

Panci M., *Certificazione dei contratti di lavoro*, in Santoro Passarelli G. (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, Utet, Milano, 2017, p. 1683 ss.

Panizza S., *La autolegittimazione ricavata dalla Corte costituzionale in forza della "scoperta" dei principi supremi dell'ordinamento costituzionale*, in www.dirittifondamentali.it, 2016.

Panuccio Dattola F.M., *La transazione nella prassi interna ed internazionale*, Cedam, Padova, 2000.

Panzerà C., *Indennità di licenziamento e garanzie (costituzionali ed europee) del lavoratore*, in www.diritticomparati.it, 2018.

Papaleoni M., *Il licenziamento ad nutum "disciplinare" poco prima dell'intervento della Corte Costituzionale*, in *Giust. civ.*, 1990, n. 1, parte I, p. 196 ss.

Papi Rossi F., *Le impugnazioni in generale. L'impugnazione per nullità*, in Bossi A. (a cura di), *La prassi dell'arbitrato rituale*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 391 ss.

Papi Rossi F., *Revocazione ed opposizione di terzo*, in Bossi A. (a cura di), *La prassi dell'arbitrato rituale*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 441 ss.

Parini Vincentin S., *Transactionis causa: studi sulla transazione civile dal tardo diritto comune ai codici*, Giuffrè, Milano, 2011.

Parodi G., *"Le sentenze della Corte EDU come fonte di diritto". La giurisprudenza costituzionale successiva alle sentenze n. 348 e 349 del 2007*, in www.diritticomparati.it, 2012.

Pascucci F., *L'equivocità semantica del "contratto a tutele crescenti"*, in Di Stasi A. (a

cura di), *Tecniche ed ideologie nelle riforme del Diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 115 ss.

Patroni Griffi A., *Accesso incidentale alla Corte costituzionale e tutela dei diritti: note minime anche a proposito delle authorities*, in www.giustizia-amministrativa.it.

Pedrazzoli M., *Licenziamenti, soggettivi e oggettivi, e sanzioni: una introduzione con le novità del “collegato lavoro”*, in Pedrazzoli M. (a cura di), *Licenziamenti e sanzioni nei rapporti di lavoro*, Cedam, Padova, 2011, p. XXXVIII ss.

Pedrazzoli M. (coordinato da), *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, Bologna, 2004.

Pellacani G., *Il cosiddetto “collegato lavoro” e la disciplina dei licenziamenti: un quadro in chiaroscuro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, I, p. 230 ss.

Pera G., *Sulla giustificazione del licenziamento del dirigente*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1999, n. 2, p. 812 ss.

Pera G., *Premessa*, in Papaleoni M., Del Punta R., Mariani M. (a cura di), *La nuova Cassa integrazione guadagni e la mobilità*, Cedam, Padova, 1993, p. 1 ss.

Pera G., *Le disposizioni processuali della legge n. 108 del 1990 sui licenziamenti*, in *Giust. Civ.*, 1990, n. 2, p. 39 ss.

Pera G., *I giudici, costituzionali e ordinari, non leggono le leggi*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1990, II, p. 11 ss.

Pera G., *Il licenziamento come sanzione disciplinare*, in *Giust. civ.*, 1983, parte I, p. 19 ss.

Pera G., *Ancora sulla decorrenza della prescrizione per i diritti dei lavoratori*, in *Mass. Giur. lav.*, 1976, p. 586 ss.

Pera G., *Commento all’art. 7*, in Assanti C., Pera G., *Commento allo Statuto dei diritti dei lavoratori*, Cedam, Padova, 1972, p. 90 ss.

Pera G., *L’arbitrato irrituale previsto dall’art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604*, in *Riv. dir. proc.*, 1968, p. 334 ss.

Pera G., *Sulla decorrenza della prescrizione per il diritto al salario*, in *Foro it.*, 1966, parte I, p. 1652 ss.

Perdonà G., *Il licenziamento del dirigente pubblico e privato*, Cedam, Padova, 2004.

Perlingieri P., *Equità e ordinamento giuridico*, in *Rass. Dir. civ.*, 2004, n. 4, p. 1149 ss.

Perone G., Vallebona A. (a cura di), *La certificazione dei rapporti di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2004.

Perone G., *Arbitrato in materia di lavoro*, in *Noviss. dig. it.*, I, Utet, Torino, 1980, p. 371 ss.

Perone G., *Il nuovo processo del lavoro. Commento alla legge 11 agosto 1973, n. 533*, Cedam, Padova, 1975.

Persiani M., *Le vicende della rappresentanza e rappresentatività sindacali tra legge e contratto collettivo*, in *Arg. dir. lav.*, 2017, n. 3.

Persiani M., *Osservazioni estemporanee sull’Accordo interconfederale del 2011*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2011, n. 3, p. 454 ss.

Persiani M., *Il contratto collettivo di diritto comune nel sistema delle fonti del diritto del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2004, p. 1 ss.

Perulli A., *La disciplina del licenziamento illegittimo di cui all’art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/2015 alla luce del c.d. “Decreto Dignità” e della sentenza della Corte costituzionale n. 194/2018*, in Fiorillo L., Perulli A. (a cura di), *“Decreto Dignità” e Corte costituzionale n. 194 del 2018. Come cambia il Jobs Act*, Giappichelli, Torino, 2019, p. 59 ss.

Perulli A., *Certificazione dei contratti di lavoro e controllo dell’imprenditore: il ruolo e le prerogative del giudice*, in Fiorillo L., Perulli A. (diretto da), *Il nuovo diritto del lavoro*, vol. 2, *Mercato del lavoro. Tipologie contrattuali. Rapporto di lavoro. Contenzioso e controlli. Trattamenti previdenziali e assistenziali*, Giappichelli, Torino, 2015, p. 265 ss.

Perulli A., *La disciplina del licenziamento individuale nel contratto a tutele crescenti. Profili critici*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2015, p. 413 ss.

Perulli A. (a cura di), *Impiego flessibile e mercato del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2004.

Pescatore G., *Spunti sulla disciplina del limite di responsabilità del vettore marittimo*, in *Foro it.*, 2005.

Pessi A., *Gli arbitrati in materia di lavoro*, Jovene, Napoli, 2012.

Pessi R., Pisani C., Proia G., Vallebona A., *Jobs Act e licenziamento*, Giappichelli, Torino, 2015.

Pessi R., *Rappresentanza e rappresentatività sindacale: il dialogo della Corte con il Legislatore tra supplenza e monito*, in *Giur. cost.*, 2013, n. 4, p. 3442 ss.

Pessi R., *La protezione giurisdizionale del lavoro nella dimensione nazionale e transnazionale: riforme, ipotesi, effettività*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, n. 2, p. 195 ss.

Pessi R., *Prospettive evolutive delle relazioni industriali in Italia. La riforma degli assetti contrattuali*, in *Dir. rel. ind.*, 2009, p. 326 ss.

Pessi R., *Ripensando alla riforma della pubblica amministrazione: manutenzione o restaurazione?*, in *Mass. Giur. lav.*, 2009, p. 294 ss.

Petino V., *Inoppugnabilità*, in *Mass. Giur. lav.*, 1987, p. 581 ss.

Pettinelli R., *Il dirigente, il giudice e il legislatore: l'impugnazione del licenziamento fra «invalidità» e «ingiustificatezza»*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, n. 2, p. 279 ss.

Piccinini I., *Equità e diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 1997.

Picone F., *Arbitrato sportivo e conciliazione extragiudiziale*, in *Riv. dir. sport.*, 1991, p. 15 ss.

Pileggi A., *Le Sezioni Unite promuovono un contrasto di giurisprudenza sul licenziamento disciplinare del dirigente*, in *Dir. lav.*, 1996, n. 2, p. 156 ss.

Pinardi R., *Quando l'arbitro diventa portiere (della Corte): notazioni minime sulla "naturale" elasticità della nozione di giudice "a quo"*, in *Giur. Cost.*, 2001, n. 6, p. 3747 ss.

Pini G., *Gli arbitrati fra Scilla e Cariddi*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1979, p. 672 ss.

Pinto V., *Lavoro subordinato flessibile e lavoro autonomo nelle amministrazioni pubbliche: politiche legislative e prassi gestionali*, Cacucci, Bari, 2013.

Pinto V., *Controversie di lavoro privato: il tentativo obbligatorio di conciliazione*, in *Riv. giur. lav.*, 2000, I, p. 289 ss.

Piria C., *Una proposta di lettura della sentenza della Corte costituzionale in tema di licenziamenti disciplinare*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1983, p. 765 ss.

Pisani C., *La nuova disciplina del mutamento delle mansioni*, Giappichelli, Torino, 2015.

Pisani C., *La vera novità sistematica della riforma "Brunetta": il ridimensionamento dell'autonomia collettiva*, in *Mass. Giur. lav.*, 2010, n. 3, p. 142 ss.

Pisani C., *I problemi aperti dalla sentenza della Corte costituzionale sul licenziamento disciplinare nelle piccole imprese*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1990, parte II, p. 277 ss.

Pizzoferrato A., *La giustizia privata del lavoro*, Cedam, Padova, 2003.

Polacchini F., *CEDU e diritto dell'Unione europea nei rapporti con l'ordinamento costituzionale interno. Parallelismi e asimmetrie alla luce della più recente giurisprudenza costituzionale*, in www.giurcost.org.

Polizzi G.E., *Le norme della Carta sociale europea come parametro interposto di legittimità costituzionale alla luce delle sentenze Corte costituzionale nn. 120 e 194 del 2018*, in www.federalismi.it, 2019, n. 4.

Pollicino O., *Margine di apprezzamento, art. 10, c. 1, Cost. e bilanciamento "bidirezionale": evoluzione o svolta nei rapporti tra diritto interno e diritto convenzionale nelle due decisioni nn. 311 e 317 del 2009 della Corte costituzionale?*, in www.forumcostituzionale.it.

Ponzanelli G., *Riparazione integrale del danno e giustizia costituzionale*, in *Rass. dir.*

civ., 2018, n. 3.

Ponzanelli G., *Limitazione di responsabilità, analisi economia del diritto e giudizio di costituzionalità*, in *Foro it.*, 1992, n. 3, parte I, p. 643 ss.

Pozzaglia, *Le tutele indennitarie per i licenziamenti illegittimi*, in Franza G., Pozzaglia P., *Il decreto dignità. Commento alle norme lavoristiche*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 1 ss.

Preteroti A., *L'efficacia del contratto aziendale dopo l'art. 8 dl. n. 138/2011, convertito in legge n. 148/2011*, in *Giur. it.*, 2012, n. 11, p. 2454 ss.

Primerano A., *Diritti e responsabilità degli arbitri. L'anticipazione delle spese*, in Bossi A. (a cura di), *La prassi dell'arbitrato rituale*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 198 ss.

Proia G., *Corte costituzionale e rappresentanze sindacali aziendali*, in *Dir. lav. merc.*, 2013, n. 3, p. 733 ss.

Proietti F., *Licenziamento disciplinare e garanzie "procedimentali"*, in *Giur. it.*, 1992, parte I, sez. I, p. 1499 ss.

Prosperetti U. (diretto da), *Commentario allo Statuto dei lavoratori*, Giuffrè, Milano, 1975.

Prosperetti U., *A proposito della disciplina del processo volontario del datore di lavoro*, in *Mass. Giur. lav.*, 1965, p. 212 ss.

Pugliatti S., *Scritti giuridici. II 1937-1947*, Giuffrè, Milano, 2010, p. 755 ss.

Punti C., *Disegno sistematico dell'arbitrato*, Cedam, Padova, 2012.

Punzi C., *L'arbitrato per la soluzione delle controversie di lavoro*, in *Riv. dir. proc.*, 2011, n. 66, p. 1 ss.

Punzi C., *Il processo civile, Sistema e problematiche*, 2 ed., Giappichelli, Torino 2010, III, p. 286 ss.

Punzi C., *Disegno sistematico dell'arbitrato*, Cedam, Padova, 2000, I, p. 66 ss.

Punzi C., *Conciliazione e arbitrato*, in *Riv. dir. proc.*, 1992, p. 1029 ss.

Putaturo Donati F.M., *Merito e premialità nella riforma del lavoro pubblico*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2010, n. 1, p. 565 ss.;

Ramajoli M., *Il giudice nazionale e la CEDU: disapplicazione diffusa o dichiarazione d'illegittimità costituzionale della norma interna contrastante con la convenzione?*, in *Dir. proc. amm.*, 2012, n. 3, p. 825 ss.

Rampazzi G., *Sub. art. 808 ter*, in F. Carpi, M. Taruffo (a cura di), *Commentario breve al codice di procedura civile*, 5 ed., Cedam, Padova 2006, p. 2171 ss.

Randazzo A., *Brevi note a margine della sentenza n. 80 del 2011 della Corte costituzionale*, in www.giurcost.org.

Randazzo A., *Alla ricerca della tutela più intensa dei diritti fondamentali, attraverso il "dialogo" tra le Corti*, in www.giurcost.org.

Rausei P., *Ispezioni del lavoro. Procedure e strumenti di difesa*, Ipsoa, Milano, 2009.

Rause G.P., in *Riv. Dir. Ind.*, 1977, II, p. 553 ss.

Ravajoli P., *Sull'applicazione della prescrizione dei crediti del lavoratore: armonia tra Corte costituzionale e sezioni unite della Cassazione*, in *Dir. lav.*, 1976, parte II, p. 181 ss.

Redaelli F., *La correzione del lodo, in della pluralità delle parti e dell'intervento di terzi*, Bossi A. (a cura di), *La prassi dell'arbitrato rituale*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 385 ss.

Redenti E., *Massimario della giurisprudenza dei probiviri* (a cura e con l'introduzione di S. Caprioli), Giappichelli, Torino, 1992.

Redenti E., *Massimario di giurisprudenza dei probiviri*, Bertero, Roma, 1906.

Renga S., *Post fata resurgo: la rivincita del principio assicurativo nella tutela della disoccupazione*, in *Lav. dir.*, 2015, p. 86 ss.

Repetto G., *L'effetto di vincolo delle sentenze della Corte europea dei diritti dell'uomo*

nel diritto interno: dalla riserva di bilanciamento al "doppio binario", in *Dir. pubbl.*, 2014, n. 3, p. 1075 ss.

Repetto G., *Il nodo delle irretroattività tra Corte costituzionale e Corte europea dei diritti dell'uomo*, in www.diritti-cedu.unipg.it, 2011.

Rescigno G. U., *Principio di sussidiarietà orizzontale e diritti sociali*, in *Dir. Pubbl.*, 2002, p. 5 ss.

Riccardi A., *Legislazione prevenzionale e polimorfismo della figura datoriale nelle pubbliche amministrazioni*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2010, n. 2, p. 345 ss.

Ricci E.F., *La funzione giudicante degli arbitri e l'efficacia del lodo: un Grand Arret della Corte costituzionale*, in *Riv. dir. proc.*, 2002, p. 367 ss.

Ricci E.F., *Note sul giudizio di equità*, in *Riv. dir. proc.*, 1993, p. 387 ss.

Ricci M., *La fine di un "tabù": il riconoscimento della libertà di associazione sindacale (limitata) dei militari*, in www.rivistaaic.it, 2018, n. 3.

Ricci M., *Il Protocollo del 23 luglio 1993 sul costo del lavoro. Verso l'istituzionalizzazione delle relazioni industriali?*, in *Riv. giur. lav.*, 1993, p. 279 ss.

Rinaldi A., *Requisiti "procedimentali" della conciliazione sindacale: un quesito mal posto?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1984, II, p. 836 ss.

Riva Sanseverino L., Mazzoni G. (diretto da), *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, IV, Cedam, Padova, 1975.

Roccella M., Treu T., *Diritto del lavoro delle comunità europee*, Cedam, Padova, 2009.

Roccella M., *Azione sindacale e politica dei redditi: appunti sull'accordo triangolare del 23 luglio 1993*, in *Riv. giur. lav.*, 1993, p. 215 ss.

Romagnoli U., *Diritto del lavoro e quadro economico: nessi di origine e profili evolutivi*, in Aa.Vv., *La crisi economica e i fondamenti del diritto del lavoro. Atti delle giornate di studio nel cinquantenario della nascita dell'associazione*. Bologna, 16-17 maggio 2013, Giuffrè, Milano, 2014, p. 12 ss.

Romagnoli U., *La garanzia costituzionale del dissenso sindacale*, in *Giur. Cost.*, 2013, n. 4, p. 3436.

Romagnoli U., *Lavoro impresa corporazione*, in treccani.it/enciclopedia/lavoro-impresa-corporazione_%28Il-Contributo-italiano-alla-storia-del-Pensiero:-Diritto%29/

Romagnoli U., Ballestrero M.V. (a cura di), *Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali. Commentario alla legge n. 146 del 1990*, Zanichelli, Bologna, 1994.

Romboli R., *Nota a Corte cost., sent. n. 194/2018*, in *Foro it.*, 2019, n. 1, c. 89 ss.

Romboli R., *La influenza della Cedu e della giurisprudenza della Corte europea dei diritti umani nell'ordinamento costituzionale italiano*, in www.giurcost.org, 2018, n. 3.

Romboli R., *Nota a Corte cost., sent. n. 231/2013*, in *Foro it.*, 2013, c. 3041 ss.

Romei R., *Il bilanciamento delle conseguenze dell'illegittima apposizione del termine dinanzi alla Corte costituzionale*, in *Giur. cost.*, 2012, n. 1, p. 555 ss.

Romeo C., *La Consulta e la rivoluzione sulla misura dell'indennità per il licenziamento illegittimo*, in *Giur. it.*, 2018, n. 12, p. 2710 ss.

Romeo C., *La controriforma del pubblico impiego*, in *Lav. giur.*, 2009, p. 761 ss.

Rosano M., *Altre modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva (art. 412 ter c.p.c.)*, in Cinelli M., Ferraro G. (a cura di), *Il contenzioso del lavoro nella legge 4 novembre 2010, n. 183 (Collegato Lavoro)*, Giappichelli, Torino, 2011, p. 162 ss.

Rossetti M., *Micropermanenti: fine della storia*, in *Corr. giur.*, 2014, n. 12, p. 1486 ss.

Rossi P., *L'interpretazione conforme alla giurisprudenza della Corte Edu: quale vincolo per il giudice italiano?*, in www.osservatoriosullefonti.it, 2018, n. 1.

Rossi S., *Fiat lux: note su Corte cost. 23 luglio 2013, n. 231*, in www.forumcostituzionale.it, 2013.

Rossi T., *Arbitrabilità e controllo di conformità all'ordine pubblico*, Esi, Napoli, 2017.

Rota A., «Anche» il dirigente deve impugnare il licenziamento nei termini di cui all'art. 6, l. n. 604/1966, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, n. 2, p. 287 ss.

Rubino S., *La conciliazione giudiziale dopo il "Collegato Lavoro". Il nuovo art. 420 c.p.c.*, in *Il diritto dei lavori*, 2013, p. 33 ss.

Rubino Sammartano M., *Fulmini sull'arbitrato cosiddetto obbligatorio (ovvero ancora dello sfavor arbitratu)*, in *Foro padano*, 1996, n. 3, I, p. 255.

Ruffini G., *Lodo secondo diritto e arbitrato di equità*, in *Riv. arb.*, 2004, p. 135 ss.

Ruffini G., *Il giudizio arbitrale con pluralità di parti*, in Aa. Vv., *Studi in onore di Luigi Montesano*, Cedam, Padova, 1997, I, p. 665 ss.

Ruggeri A., *Corte costituzionale, Corti europee, giudici comuni: le aporie di una costruzione giurisprudenziale "in progress" e a geometria variabile*, in www.giurcost.org, 2018.

Ruggeri A., *I rapporti tra le Corti e tecniche decisorie, a tutela dei diritti fondamentali*, in *Quest. giust.*, 2014, n. 1, p. 53 ss.

Ruggeri A., *Stato costituzionale e Stato d'eccezione, nella più recente esperienza italiana: dall'alternativa alla mutua integrazione?*, in www.giurcost.org, 2014.

Ruggeri A., *Una opportuna precisazione, da parte di Corte cost. n. 223 del 2014, in materia ai conflitti (apparenti...) tra norme di diritto interno e norme della CEDU*, in www.giurcost.org, 2014.

Ruggeri A., *Costituzione e CEDU, alla sofferta ricerca dei modi con cui comporsi in "sistema"*, in www.giurcost.org, 2012.

Ruggeri A., *Conferme e novità di fine anno in tema di rapporti tra diritto interno e CEDU (a prima lettura di Corte cost. nn. 311 e 317 del 2009)*, in www.forumcostituzionale.it, 2009.

Ruggeri A., *La Corte costituzionale "equilibrata", tra continuità e innovazione, sul filo dei rapporti con la corte EDU*, in www.giurcost.org.

Ruggieri P.C., *Il giudizio di equità necessario, i principi informativi della materia e l'appello avverso le sentenze pronunciate dal giudice di pace a norma dell'art. 113, 2° comma, c.p.c.*, in *Foro it.*, 2007, n. 1, p. 1367 ss.

Ruggiero A., *La decadenza dall'impugnazione del licenziamento tra vecchie norme e nuove riforme*, in *Lav. giur.*, 2009, p. 143 ss.

Ruotolo M., *L'incidenza della Cedu sull'interpretazione costituzionale. Il "caso" dell'art. 27, comma 3, Cost.*, in www.rivistaaic.it, 2013, n. 2.

Rusciano M., Zoli C., Zoppoli L. (a cura di), *Istituzioni e regole del lavoro flessibile*, Esi, Napoli, 2006.

Rusciano M., Santoro Passarelli G. (a cura di), *Commentario della l. 12 giugno 1990, n. 146*, Giuffrè, Milano, 1991.

Sacchetti E., *Una discrezionalità caso per caso che risulta rafforzata*, in *Guida dir.*, 2018, n. 20, p. 34 ss.

Sacconi M., *Giustizia del lavoro: meno Stato, più società*, in Proia G., Tiraboschi M. (a cura di), *La riforma dei rapporti e delle controversie di lavoro. Commentario alla legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato Lavoro)*, Giuffrè, Milano, 2011, p. XVII ss.

Salazar C., *La Carta sociale europea nella sentenza n. 120 del 2018 della Consulta: ogni cosa è illuminata?*, in *Quad. cost.*, 2018, n. 4, p. 905 ss.

Salazar C., *Crisi economica e diritti fondamentali - Relazione al XXVIII convegno annuale dell'Aic*, in www.rivistaaic.it, 2013, n. 4.

Salerno F., *La coerenza dell'ordinamento interno ai Trattati internazionali in ragione della Costituzione e della loro diversa natura*, in www.osservatoriosullefonti.it, 2018, n. 1.

Salvaneschi L., *Art. 816 quater: pluralità di parti*, in Menchini S. (a cura di), *La nuova*

disciplina dell'arbitrato. Commentario agli artt. 806-840 c.p.c. Aggiornato alla legge 18 giugno 2009, n. 69, Cedam, Padova, 2010, p. 235 ss.

Salvaneschi L., *Il nuovo arbitrato in materia di lavoro*, in *Riv. dir. proc.*, 1999, I, p. 25 ss.

Salvato L., *Il rapporto tra norme interne, diritto dell'UE disposizioni della CEDU: il punto sulla giurisprudenza*, in *Corr. giur.*, 2011, n. 3, p. 333 ss.

Sgarbi L., *Gli arbitrati in materia di lavoro dopo il D.lgs. 31 marzo 1998 n. 80*, in *Lav. giur.*, 1998, p. 457 ss.

Sandulli P., Socci A.M., *Il processo del lavoro. La disciplina processuale del lavoro privato, pubblico e previdenziale*, Giuffrè, Milano, 2010.

Sandulli P., *Riforma pensionistica e previdenza integrativa*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1991, n. 2, p. 241 ss.

Sandulli P., *Il licenziamento disciplinare nell'orientamento della Corte costituzionale*, in *Riv. dir. civ.*, 1983, parte II, p. 865 ss.

Sanlorenzo R., *La Corte costituzionale e i contratti a termine*, in *Quest. giust.*, 2011, n. 6, p. 256 ss.

Santoni F., *Arbitrato e controversie collettive di lavoro*, in Auletta F., Califano G.P., Della Pietra G., Rascio N. (a cura di), *Sull'arbitrato. Studi offerti a Giovanni Verde*, Jovene, Napoli, 2010, p. 818 ss.

Santoni F., *Sulla prescrizione del "diritto alla qualifica" e sulla stabilità del rapporto di lavoro*, in *Dir. giur.*, 1975, p. 62 ss.

Santoro Passarelli F., *Riflessione sulla prescrizione nel rapporto di lavoro*, in *Riv. dir. lav.*, 1971, parte I, p. 10 ss.

Santoro Passarelli F., *La transazione*, Jovene, Napoli, 1986. Secondo F. Carnelutti, *Transazione e eccessiva onerosità*, in *Riv. dir. proc.*, 1955, p. 85 ss.

Santoro Passarelli F., *Spirito del diritto del lavoro*, in *Annuali del Seminario Giuridico dell'Università di Catania*, 1947 – 1948, p. 3 ss.

Santoro Passarelli G., *Autonomia privata individuale e collettiva, norma inderogabile e norma flessibile*, in Pino G. (a cura di), *Diritti fondamentali e regole del conflitto collettivo*, Giuffrè, Milano, 2015, p. 93 ss.

Santoro Passarelli G., *La partecipazione alle trattative nuovo criterio selettivo del sindacato per costituire le r.s.a. e l'applicazione dell'art. 28 dello statuto dei lavoratori*, in *Foro it.*, 2013, p. 3372 ss.

Santoro Passarelli G., *Note per un discorso sulla giustizia del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2013, p. 513 ss.

Santoro Passarelli G., *Accordo interconfederale 28 giugno 2011 e art. 8 d.l. n. 138/2011 conv. con modifiche l. n. 148/2011: molte divergenze e poche convergenze*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, n. 6, p. 1224 ss.

Sarandrea A., *La eterogeneità del contenuto come figura sintomatica della carenza dei presupposti costituzionali del decreto-legge o come autonomo vizio di legittimità costituzionale?*, in *Giur. Cost.*, 2001, n. 6, p. 3771 ss.

Sartor E., *Compensazione spese: i silenzi della Consulta e il freno sulle liti di lavoro*, in *Lav. giur.*, 2018, n. 8-9, p. 792 ss.

Sassani B., *L'arbitrato irrituale*, in Mantucci D. (diretto da), *Trattato di diritto dell'arbitrato. Vol. I. Profili generali*, Esi, Napoli, 2019, p. 340 ss.

Sassani B., *Arbitrato irrituale*, in *Dig. disc. priv., Sez. civ., Agg.*, I, 2007, p. 112 ss.

Sassani B., *L'arbitrato a modalità irrituale*, in *Riv. arb.*, 2007, p. 25 ss.

Sassani B., voce *Arbitrato irrituale*, in *Dig. Civ., Agg.*, I, Utet, Torino, 2007, p. 114 ss.

Scarpelli F., *Dissensi e consensi sul Testo Unico sulla rappresentanza: un bilancio tra politica e diritto*, in *Riv. giur. lav.*, 2014, n. 3, p. 651 ss.

Scarpelli F., *La prima giurisprudenza sul "nuovo" art. 19 St. lav.: si conferma l'incertezza*

del quadro regolativo (nota a Trib. Brescia 4 febbraio 2014), in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, n. 1, p. 212 ss.

Scarpelli F., *Rappresentatività e contrattazione tra l'accordo unitario di giugno e le discutibili ingerenze del legislatore*, in *WPC.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 2011, n. 127.

Scarpelli F., *Giurisdizione, tutela dei diritti, arbitrato: l'ossessione del legislatore di centrodestra*, in *Note informative*, 2010, p. 47 ss.

Scarponi S., *La sentenza della Corte costituzionale n. 231 del 2013: la quadratura del cerchio?*, in *Lav. dir.*, 2013, n. 4, p. 495 ss.

Scillieri M., *Altre modalità di conciliazione e arbitrato*, in Proia G., Tiraboschi M. (a cura di), *La riforma dei rapporti e delle controversie di lavoro. Commentario alla legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato Lavoro)*, Giuffrè, Milano, 2011, p. 148 ss.

Scoditti E., *Il giudice comune e la tutela dei diritti fondamentali di fonte sovranazionale*, in *Foro italiano*, 2010, parte V, p. 42 ss.

Scognamiglio C., *Il danno da micropermanenti: la giurisprudenza della Corte costituzionale, la funzione della responsabilità civile ed una condivisibile concretizzazione del principio di irrisarcibilità del danno non eccedente il livello della tollerabilità*, in *Resp. civ. prev.*, 2014, n. 6, p. 1834 ss.

Scognamiglio R., *Licenziamento per giusta causa e garanzie procedurali ai sensi dell'art. 7, l. 20 maggio 1970, n. 300 (A Proposito della Sent. Corte Cost., n. 427/1989)*, in *Mass. Giur. lav.*, 1989, p. 319 ss.

Scognamiglio R., *La prescrizione dei crediti di lavoro nella più recente giurisprudenza*, in *Mass. Giur. lav.*, 1976, p. 789 ss.

Scognamiglio R., *Autonomia sindacale ed efficacia del contratto collettivo di lavoro*, in *Riv. dir. civ.*, 1971, p. 140 ss.

Scozzafava O.T., *Il problema della legittimità costituzionale dell'arbitrato obbligatorio*, in *Giur. It.*, 1978, I, p. 1809 ss.

Segni M., *Natura della transazione e disciplina dell'errore e della risoluzione*, in *Riv. dir. civ.*, 1982, I, p. 252 ss.

Senatori I., *Effettività dell'assistenza sindacale e validità della conciliazione stragiudiziale: una nuova pronuncia della cassazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, II, p. 183 ss.

Sermonti A., *Alla ricerca di un precetto costituzionale e di una disposizione che lo violi (sulla decorrenza di prescrizione di crediti di lavoro)*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1966, p. 134 ss.

Sermonti A., *L'art. 2118 cod. civ. di fronte al "Diritto al lavoro"*, in *Mass. Giur. lav.*, 1965, p. 121 ss.

Sigillò Massara G., *Tutele alternative dei diritti dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2017.

Silvestri G., *Convegno: "i Trattati nel sistema delle fonti a 10 anni dalle sentenze 348 e 349 del 2007 della Corte costituzionale"*, Università degli Studi di Firenze, 19 gennaio 2018, in www.osservatoriosullefonti.it, 2018, n. 1.

Silvestri G., *Osservazioni*, in *Foro it.*, 1982, parte I, p. 2982 ss.

Simi V., *Alcune osservazioni in ordine alla sentenza della Corte costituzionale sui provvedimenti disciplinari in materia di rapporto di lavoro*, in *Dir. lav.*, 1983, parte I, p. 413 ss.

Simi V., *Sull'incapacità giuridica del lavoratore a dismettere diritti in costanza di rapporto*, in *Dir. lav.*, 1968, parte I, p. 191 ss.

Socci A.M., *L'arbitrato e la conciliazione nel lavoro pubblico e privato*, Giuffrè, Milano, 2011.

Socci A.M., *Il giudizio di primo grado*, in Sandulli P., Socci A.M., *Il processo del lavoro. La disciplina processuale del lavoro privato, pubblico e previdenziale aggiornata al*

“*Collegato lavoro 2010*”, Giuffrè, Milano, 2010, p. 307 ss.

Spadafora M.T., *Diritto del lavoro sportivo*, Giappichelli, Torino, 2012.

Spadafora M.T., *Contratto di lavoro sportivo: clausole compromissorie e razionalizzazione del sistema di giustizia sportiva*, in *Giur. mer.*, 2004, p. 848 ss.

Spadaro A., *Sull'aporia logica di diritti riconosciuti sul piano internazionale, ma negati sul piano costituzionale (nota sulla discutibile “freddezza” della Corte costituzionale verso due Carte internazionali: la CSE e la CEAL)*, in www.giurcost.org, 2015, n. 2.

Spagnolo E., *Analogie e differenze con altri istituti. L'arbitrato irrituale*, in Bossi A. (a cura di), *La prassi dell'arbitrato rituale*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 41 ss.

Spattini S., *Sostegno al reddito dei disoccupati nella legislazione nazionale*, in *Riv. giur. lav.*, 2016;

Speziale V., *Processo del lavoro, certezza del diritto ed effettività delle tutele*, in *WPCSDLE “Massimo D’Antona”*, 2014, n. 215.

Speziale V., *La riforma del licenziamento individuale tra diritto ed economia*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, I, p. 549 ss.

Speziale V., *La certificazione e l'arbitrato dopo il “Collegato lavoro” (legge 4 novembre 2010, n. 183)*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”*, 2011, n. 118.

Speziale V., *La riforma della certificazione e dell'arbitrato nel “collegato lavoro”*, in *Dir. lav. merc.*, 2010, p. 129 ss.

Speziale V., *Certificazione*, in Bellocchi P., Lunardon F., Speziale V. (a cura di), *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali. Certificazione dei rapporti di lavoro. Titoli VII, VIII e IX, Artt. 61-86*, in Carinci F. (coordinato da), *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Ipsoa, Milano, IV, 2004, p. 140 ss.

Spinelli G., *La Corte costituzionale estende l'ambito oggettivo della compensazione delle spese di lite, ma i limiti restano*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, n. 3, II, p. 719 ss.

Spriano P., *Socialismo e classe operaia a Torino dal 1892 al 1913*, Einaudi, Torino, 1958.

Squillacciotti F. P., *Autopsia del “rischio preconstituito”*, in *Prev. soc.*, 1983, p. 1384 ss.

Staiano R., *Il nuovo processo del lavoro. Aggiornato alla legge n. 183 del 4 novembre 2010 (“Collegato lavoro”)*, Cedam, Padova, 2011.

Stanzani G., *Prescrizione e rapporto di lavoro*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1967, p. 1109 ss.

Sturniolo S., *Una porta “prima facie” aperta ma in realtà ancora “socchiusa” per la Carta sociale europea*, in www.forumcostituzionale.it, 2018, n. 7.

Suppiej G., *La Corte costituzionale legifera sui licenziamenti disciplinari?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1983, parte II, p. 214 ss.

Tamburrino G., *Nuove osservazioni sulla prescrizione dei diritti dei lavoratori e sulla sua decorrenza nel corso del rapporto di lavoro*, in *Mass. Giur. lav.*, 1976, p. 191 ss.

Taruffo M., *Adeguamenti delle tecniche di composizione dei conflitti di interesse*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1999, p. 779 ss.

Tarzia G., *Nullità e annullamento del lodo arbitrale irrituale*, in *Riv. Trim. dir. proc. civ.*, 1991, p. 451 ss.

Tatarelli M., *Nell’attesa di un intervento legislativo dirimente resta il “nodo” della convocazione alle trattative*, in *Guida dir.*, 2013, nn. 34-35, p. 21 ss.

Tatarelli M., *Le novità del Collegato lavoro: clausole generali, certificazione, tipizzazioni di licenziamento, decadenze, indennità per il termine illegittimo*, in *Mass. Giur. lav.*, 2010, p. 880 ss.

Tavormina V., *Sul contratto di accertamento e sulla tutela, anche cautelare ed esecutiva, a mezzo di arbitri irrituali*, in *Corr. giur.*, 2006, p. 1614 ss.

Tedioli F., *La Corte costituzionale estende il perimetro della compensazione delle spese giudiziali*, in *Studium iuris*, 2018, n. 10, p. 1147 ss.

Tenella Sillani C., *L'arbitrato nel panorama della storia: dal diritto romano agli albori*

del XX secolo, in Mantucci D. (diretto da), *Trattato di diritto dell'arbitrato. Vol. I. Profili generali*, Esi, Napoli, 2019, p. 18 ss.

Tenella Sillani C., *L'arbitrato di equità*, Giuffrè, Milano, 2006, p. 360 ss.

Tesoriere G., *Diritto processuale del lavoro*, Cedam, Padova, 2012.

Timellini C., *I margini di operatività riconosciuti al principio dell'equità alla luce della legge n. 183/2010*, in Basenghi F., Russo A. (a cura di), *Giustizia del lavoro ed effettività dei diritti. Contributi sulla l. n. 183/2010*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 91 ss.

Timpanaro G., Ancora in tema di licenziamento disciplinare del dirigente d'azienda. Mutata giurisprudenza delle sezioni unite della Corte di Cassazione, in *Lav. prev. oggi*, 1996, n. 12, p. 2104 ss.

Tira E., *Qualche suggestione sull'equilibrio fra istanze politiche e istanze giurisdizionali*, in www.gruppodipisa.it, 2018.

Tiraboschi M., *L'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello "Statuto dei lavori" di Marco Biagi*, in *Dir. rel. ind.*, 2012, n. 1, p. 78 ss.

Tiraboschi M., *Giustizia del lavoro: la riforma nel Collegato*, in *Guida lav.*, suppl., 2010, p. 9 ss.

Tiraboschi M. (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro: prime interpretazioni e proposte di lettura del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276: il diritto transitorio e i tempi della riforma*, Giuffrè, Milano, 2004.

Tiraboschi M., *La c.d. certificazione dei lavori "atipici" e la sua tenuta giudiziaria*, in *Lav. dir.*, 2003, n. 1, p. 101 ss.

Tiscini R., *Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro*, in Sassani B., Tiscini R. (a cura di), *I profili processuali del Collegato Lavoro*, Roma, 2011, p. 2 ss.

Tiscini R., *Nuovi (ma non troppo) modelli di titolo esecutivo per le prestazioni derivanti dal contratto di lavoro: il verbale di conciliazione stragiudiziale dopo il restyling della l. n. 183/2010 (c.d. collegato lavoro)*, in www.judicium.it, 2010.

Topo A., *I licenziamenti collettivi*, in Fiorillo L., Perulli A. (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2014, p. 255 ss.

Topo A., *Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, in Cester C. (a cura di), *I licenziamenti dopo la legge n. 92 del 2012*, Cedam, Padova, 2013, p. 139 ss.

Torsello L., *Persona e lavoro nel sistema Cedu. Diritti fondamentali e tutela sociale nell'ordinamento multilivello*, Cacucci, Bari, 2019.

Torsello L., *Democrazia e libertà endosindacale: una riflessione alla luce di questioni nuove e dilemmi non risolti*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, n. 1, p. 184 ss.

Torsello L., *Dall'assicurazione alla solidarietà e ritorno. Il caso della Naspi*, in *Lav. dir.*, 2018, 3, p. 477 ss.

Tosi P., *Qualche riflessione a proposito del "Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile" di B. Caruso, R. Del Punta e T. Treu*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2020, 3, p. 13 ss.

Tosi P., *I diritti sindacali tra rappresentatività e rappresentanza*, in *Arg. dir. lav.*, 2014, n. 1, p. 1 ss.

Tosi P., *Gli assetti contrattuali fra tradizione e innovazione*, in *Arg. dir. lav.*, 2013, n. 2, p. 542 ss.

Tosi P., *Le impugnazioni con decadenza nel Collegato lavoro 2010*, in *Lav. giur.*, 2011, n. 1, p. 15 ss.

Tosi P., *L'arbitrato nel "collegato lavoro" alla legge finanziaria 2010*, in *Lav. Giur.*, 2010, p. 1171 ss.

Tota G., *Appunti sul nuovo arbitrato irrituale*, in *Riv. arb.*, 2007, p. 555 ss.

Trabucco D., *Tutela multilivello dei diritti e sistema delle fonti nei rapporti tra la CEDU e l'ordinamento italiano. Verso un ritorno ai criteri formali - astratti a garanzia della*

superiorità della Costituzione?, in *www.osservatoriosullefonti.it*, 2018, n. 3.

Treu T., *L'accordo 28 giugno 2011 e oltre*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2011, n. 3, p. 613 ss.

Treu T., Roccella M., Garilli A., Pascucci P., *Sciopero e servizi essenziali. Commentario alla legge n. 146 del 1990*, Cedam, Padova, 1991.

Tria L., *Il quadro della rappresentatività sindacale dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 231 del 2013*, in *www.europeanrights.eu*, 2014;

Trioni G., *Contributo all'esegesi della legge 15 luglio 1966, n. 604*, in *Riv. giur. lav.*, 1967, I, p. 115 ss.

Trisorio Liuzzi G., *La Corte costituzionale e la compensazione delle spese*, in *Giusto proc. civ.*, 2018, n. 2, p. 457 ss.

Trisorio Liuzzi G., *L'arbitrato*, in P. Curzio, L. Di Paola, R. Romei (a cura di), *Processo del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2017, p. 586 ss.

Trisorio Liuzzi G., *Il modello rito del lavoro secondo il d.leg. 150/11*, in *Foro it.*, 2012, V, p. 125 ss.

Trisorio Liuzzi G., *La fase introduttiva nel processo arbitrale*, in Aa. Vv., *Studi di diritto processuale civile in onore di Giuseppe Tarzia*, Milano, Giuffrè, 2005, p. 2223 ss.

Trisorio Liuzzi G., *L'esecuzione delle decisioni del giudice civile nelle controversie di lavoro pubblico*, in M. Barbieri, F. Macario, G. Trisorio Liuzzi (a cura di), *La tutela in forma specifica dei diritti nel rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2004, p. 389 ss.

Trisorio Liuzzi G., *La fase introduttiva nel processo arbitrale*, in *Riv. arb.*, 2003, p. 695 ss.

Trisorio Liuzzi G., *La conciliazione obbligatoria e l'arbitrato nelle controversie di lavoro privato*, in *Riv. dir. proc.*, 2001, p. 948 ss.

Trisorio Liuzzi G., *Controversie relative ai rapporti di lavoro (art. 68 d.lgs. n. 29/1993; art. 45, cc. 17 e 18, d.lgs. n. 80/1998)*, in F. Carinci, M. D'Antona (diretto da), *Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche - Dal D.Lgs. n. 29/1993 ai D.Lgs. nn. 396/1997 e 80/1998*, Milano, Giuffrè, 2000.

Tullini P., *Indisponibilità dei diritti dei lavoratori: dalla tecnica al principio e ritorno*, in Aa. Vv., *Atti alle giornate di studio di diritto del lavoro. Modena (18-19 aprile 2008)*, Giuffrè, Milano, 2009, p. 115 ss.

Tullini P., *Mutualità e lavoro nelle recenti riforme della società cooperativa*, in *Dir. rel. ind.*, 2005, p. 711 ss.

Tumscitz I., *Una questione tormentata: il rapporto di lavoro e la prescrizione (dei crediti e della qualifica)*, in *Riv. dir. lav.*, 1976, parte II, p. 157 ss.

Tursi A., *La certificazione dei contratti di lavoro*, in Magnani M., Varesi P.A. (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai Decreti Legislativi n. 276/2003 e n. 251/2004*, Giappichelli, Torino, 2005, p. 595 ss.

Ubertis G., *Sistema multilivello dei diritti fondamentali e prospettiva abolizionista del processo contumaciale*, in *Giur. cost.*, 2009, n. 6, p. 4765 ss.

Vaccarella R., *Conclusioni. Atti del Convegno su L'arbitrato in materia di lavoro: fonti e impugnazioni*, Università Luiss, Roma 17 novembre 2009, in *Mass. Giur. lav.*, 2010, p. 389 ss.

Vaccarella R., *Appunti sul contenzioso del lavoro dopo la privatizzazione del pubblico impiego e sull'arbitrato in materia di lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 1998, p. 715 ss.

Valente L., *Rappresentanza sindacale: l'accordo tra le parti sociali*, in *Dir. prat. lav.*, 2014, n. 8, p. 454 ss.

Vallebona A., *L'art. 19 stat. lav.: la Corte costituzionale stravolge la volontà del popolo*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2013, n. 3, p. 747 ss.

Vallebona A. (a cura di), *La riforma del lavoro 2012*, Giappichelli, Torino, 2012.

Vallebona A., *Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro*, in Minervini A. (a cura di), *Il collegato alla finanziaria all'indomani del messaggio presidenziale: le controversie di lavoro*, Jovene, Napoli, 2011.

Vallebona A., *Lavoro a termine illegittimo per il Collegato lavoro 2010: l'indennità per il periodo fino alla sentenza*, in *Lav. giur.*, 2011, n. 1, p. 37 ss.

Vallebona A., *La certezza finalmente alla ribalta: legittimità costituzionale dell'indennità per il termine illegittimo*, in *Mass. Giur. lav.*, 2011, n. 12, p. 939 ss.

Vallebona A., *Una buona svolta del diritto del lavoro: il «collegato» 2010*, in *Mass. giur. lav.*, 2010, p. 211 ss.

Vallebona A., *L'arbitrato irrituale per le controversie di lavoro*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2010, p. 362 ss.

Vallebona A., *La riforma dei lavori*, Cedam, Padova, 2004.

Vallebona A., *L'accertamento amministrativo dei crediti di lavoro*, in *Mass. Giur. lav.*, 2004, nn. 8-9, p. 646 ss.

Valsecchi V., *Transazione giudiziale, risoluzione per inadempimento e novazione, nota a Cass., 20 luglio 1951, n. 2037*, in *Foro it.*, 1952, I, c. 886 ss.

Vasetti M., voce *Arbitrato irrituale*, in *Noviss. Dig. it.*, 1964, p. 864 ss.

Venditti L., *Licenziamento collettivo e tecniche di tutela*, Esi, Napoli, 2012.

Veneziani B., *I conflitti collettivi e la loro composizione*, in *Riv. dir. lav.*, 1972, p. 219 ss.

Verde G., *Lineamenti di diritto dell'arbitrato*, Giappichelli, Torino, 2015.

Verde G., *Arbitrato irrituale*, in Fazzalari E. (a cura di), *La riforma della disciplina dell'arbitrato (L. n. 80/2005 e d.lgs. n. 40/2006)*, Giuffrè, Milano, 2006.

Verde G., *Commento alla nuova riforma dell'arbitrato*, in *Guida dir.*, 2006, n. 8, p. 82 ss.

Verde G., *Arbitrato irrituale*, in *Riv. arb.*, 2005, p. 670 ss.

Verdura F., *Brevi riflessioni sul regime delle transazioni in materia di lavoro*, in *Dir. lav.*, 2006, p. 570 ss.

Vettor T., *Lavoro a termine e impiego privato: regime delle decadenze e sanzioni dopo la legge n. 183 del 2010 al vaglio dei Giudici*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, n. 3, p. 749 ss.

Vianello R., *Impugnazione del licenziamento e decadenza*, Cedam, Padova, 2018.

Vidiri G., *Il contratto di lavoro sportivo*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2001, p. 987 ss.

Viganò F., *Convenzione europea dei diritti dell'uomo e resistenze nazionalistiche: Corte costituzionale italiana e Corte di Strasburgo tra "guerra" e "dialogo"*, in www.penalecontemporaneo.it, 2014.

Vigoriti V., *Arbitrato sportivo*, in Carpi F. (a cura di), *Arbitrati speciali*, Zanichelli, Bologna, 2008, p. 363 ss.

Vigoriti V., *L'arbitrato sportivo in materia economica*, in *Riv. arb.*, 2000, p. 18 ss.

Viscomi A., *Soggettività sindacale e categorie contrattuali*, in *Riv. giur. lav.*, 2014, n. 1, p. 69 ss.

Vitiello E., *Nuovi rapporti di lavoro secondo la «riforma Biagi»*, Cedam, Padova, 2004.

Voza R., *Autonomia privata e norma inderogabile nella nuova disciplina del mutamento di mansioni*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 2015, n. 262.

Voza R., *La proposta transattiva del giudice del lavoro*, in *Lav. giur.*, 2011, p. 986 ss.

Voza R., *L'autonomia individuale assistita nel diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 2007.

Zaccarelli L., *Commento all'articolo 12 del d.lgs. 124/2004*, in Grandi M., Pera G., *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Cedam, Padova, 2005, p. 2618 ss.

Zampaglione A., *Giurisprudenza CEDU e poteri del Tribunale del Riesame*, in *Diritto penale e processo*, 2013, n. 1, p. 106 ss.

Zampini G., *Il T.U. 10 gennaio 2014. Misura e certificazione della rappresentanza sindacale tra Costituzione e autonomia collettiva*, in Carinci F. (a cura di), *Il Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014*, in *Adapt Labour studies e-book series*, 2014, p.

10 ss.

Zampini G., *Il Testo Unico del 10 gennaio 2014. Misura e certificazione della rappresentanza sindacale tra Costituzione e autonomia collettiva*, in *Arg. dir. lav.*, 2014, n. 3, p. 629 ss.

Zanutigh L., *Lo scandalo dell'equità a "canone inverso"*, in *Corr. giur.*, 2005, n. 4, p. 514 ss.

Zappalà L., *La Consulta e la ponderazione degli interessi nel contratto a termine: stabilizzazione versus indennità risarcitoria forfettizzata*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, n. 1, parte II, p. 274 ss.

Zilio Grandi G., Gramano E., *La disciplina delle mansioni prima e dopo il Jobs Act: quadro legale e profili problematici*, Giuffrè, Milano, 2016.

Zilio Grandi G., *Corte Costituzionale e licenziamento disciplinare*, in *Lav. dir.*, 1992, n. 1, p. 99 ss.

Ziviz P., *Prima furon le cose, e poi i nomi*, in *Resp. civ. prev.*, 2014, n. 6, p. 1842 ss.

Zoli C., *La disciplina delle mansioni*, in Fiorillo L., Perulli A. (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, Giappichelli, Torino, 2015, p. 200 ss.

Zoppoli A., *Istituti per la prevenzione delle controversie giudiziali. La conciliazione. L'arbitrato*, in Esposito M., Gaeta L., Santucci R., Viscomi A., Zoppoli A., Zoppoli L., *Istituzioni di diritto del lavoro e sindacale*, vol. III, *Il rapporto di lavoro*, II edizione, Giappichelli, Torino, 2015, p. 420 ss.

Zoppoli A., *Legittimità costituzionale del contratto a tutele crescenti, tutela reale per il licenziamento ingiustificato, tecnica del bilanciamento*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona"*, 2015, n. 260.

Zoppoli A., *Rilevanza costituzionale della tutela reale e tecnica del bilanciamento nel contratto a tutele crescenti*, in *Dir. lav. merc.*, 2015, p. 91 ss.

Zoppoli A., *Art. 19 dello Statuto dei lavoratori, democrazia sindacale e realismo della Consulta nella sentenza n. 231/2013*, in *Arg. dir. lav.*, 2014, n. 2, p. 333 ss.

Zoppoli A., *Verso il tramonto dell'inderogabilità?*, in Romei R., Corazza L. (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, il Mulino, Bologna, 2014, p. 37 ss.

Zoppoli A., *Il declino dell'inderogabilità*, in *Dir. lav. merc.*, 2013, I, p. 53 ss.

Zoppoli A., *Il Protocollo del maggio 2013, una svolta sospesa tra prassi (assenti) e norme (inadeguate)*, in *Dir. lav. merc.*, 2013, p. 249 ss.

Zoppoli A., voce *Dirigente (privato e pubblico)*, in *Enc. dir.*, Giuffrè, Annali, V, 2012, p. 535 ss.

Zoppoli A., *Riforma della conciliazione e dell'arbitrato e riflessi sul lavoro pubblico*, in *Dir. lav. merc.*, 2010, p. 409 ss.

Zoppoli A., *Dirigenza, contratto di lavoro e organizzazione*, Esi, Napoli, 2000.

Zoppoli A., *La contrattazione per i dirigenti: enti locali, industria e credito. L'estinzione del rapporto di lavoro*, in Zoppoli L. (a cura di), *Contratti collettivi a confronto: impiego pubblico, industria, servizi*, Franco Angeli, Milano, 1996, p. 298 ss.

Zoppoli A., *Commento all'art. 8 della l. 12.6 1990, n. 146*, in Rusciano M., Santoro Passarelli G. (a cura di), *Commentario della l. 12 giugno 1990, n. 146*, Giuffrè, Milano, 1991, p. 104 ss.

Zoppoli A., *Individuazione della figura del dirigente privato nell'elaborazione giurisprudenziale*, in D'Alberti M. (a cura di), *La dirigenza pubblica*, il Mulino, Bologna, 1990, p. 119 ss.

Zoppoli L., *Contratto a tutele crescenti e altre forme contrattuali*, in *Dir. merc. lav.*, 2015, p. 11 ss.

Zoppoli L., *Certificazione dei contratti di lavoro e arbitrato: le liaisons dangereuses*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 2010, n. 102.

Zucconi Galli Fonseca E., *L'arbitrato nelle controversie di lavoro: bilancio e prospettive di riforma*, in *Riv. arb.*, 2008, p. 459 ss.

Zumbo A., *La tutela per i lavoratori subordinati (NASpI)*, in Pessi R., Sigillò Massara G. (a cura di), *Ammortizzatori sociali e politiche attive per il lavoro. D.lgs. n. 22 del 4 marzo 2015 e nn. 148 e 150 del 14 settembre 2015*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 87 ss.