

SENATO DELLA REPUBBLICA

— XI LEGISLATURA —

N. 873

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 30 DICEMBRE 1992

Conciliazione ed arbitrato in materia di lavoro

INDICE

Relazione	<i>Pag.</i>	3
Disegno di legge	»	9

ONOREVOLI SENATORI. - 1. Il 25 gennaio 1990 la Confindustria, da un lato, e CGIL, CISL e UIL, dall'altro, nell'ambito di un accordo destinato ad avviare la trattativa, ancora oggi aperta, sul costo del lavoro, sulla struttura della retribuzione e sui livelli contrattuali, nonchè per pervenire a un nuovo modello di relazioni sindacali, assumevano espressamente l'impegno di ricercare «adeguati sistemi di conciliazione e arbitrato per la disciplina delle controversie di lavoro».

L'accordo (che sul punto ratificava un documento redatto il 21 aprile 1989) non solo prevedeva l'introduzione di procedure di conciliazione come «condizione di procedibilità dell'azione giudiziaria», ma disponeva espressamente che «le commissioni paritetiche di conciliazione costituite presso le associazioni industriali territoriali... qualora constatino l'impossibilità di conciliare la lite», venissero «integrate da un componente designato dalle parti, avente funzioni di arbitro», e ciò per «creare uno strumento duttile e direttamente disponibile che valorizzi il ruolo delle parti sociali».

«A tal fine - proseguiva l'accordo - insorta la controversia, le parti richiederanno ai soggetti interessati il mandato a conciliare e a transigere, così da porre in essere una conciliazione o una transazione non impugnabile ex articoli 2113 del codice civile, 410 e 411 del codice di procedura civile».

Nella stessa sede era, infine, previsto l'impegno delle parti sociali «a richiedere le relative modifiche della legge 11 agosto 1973, n. 533».

Prendendo lo spunto da tale accordo e, più in generale, da una diffusa tendenza tra gli operatori del diritto a rivisitare gli istituti della conciliazione e dell'arbitrato, nonchè dalle novità in materia introdotte

con la legge 11 maggio 1990, n. 108, all'interno della commissione dell'informazione veniva presa l'iniziativa di elaborare lo schema di un disegno di legge in materia.

Tale iniziativa veniva proposta nella convinzione che il CNEL potesse essere la sede più adeguata per individuare - con la partecipazione dei rappresentanti di tutte le organizzazioni presenti nell'organismo - le prospettate modifiche della legislazione vigente. Nella seduta del 7 giugno 1990 l'assemblea ne deliberava la presa in considerazione, ricordando come già in precedenza (nelle «Osservazioni e proposte», approvate dall'assemblea del 4 giugno 1985) il consiglio si era espresso in senso favorevole a una revisione degli istituti in oggetto.

Lo schema di disegno di legge, successivamente redatto sulla base di un'ampia, reiterata consultazione dei rappresentanti delle parti sociali, è stato approvato dalla commissione dell'informazione e quindi sottoposto all'esame dell'assemblea.

Dopo la discussione generale è seguito un lungo rinvio determinato dalla fine della legislatura e dalla difficile situazione delle relazioni sindacali, nonchè dall'intento di ricercare, con prudenza ma con tenacia, i punti per una convergenza la più ampia possibile.

In questa prospettiva si sono svolte ulteriori riunioni con i rappresentanti delle parti sociali per l'esame degli emendamenti proposti.

Il testo definitivo è stato quindi discusso e approvato all'unanimità dall'assemblea nella seduta del 10 novembre 1992.

Le soluzioni proposte possono apparire non esaurienti e, per altro verso, possono suscitare critiche anche sul piano sistematico, ma sono apparse al CNEL le uniche

concretamente praticabili nel momento attuale e idonee a soddisfare un'esigenza largamente diffusa nel mondo del lavoro.

2. Nel formulare la sua proposta il CNEL ha perseguito due distinte finalità:

a) rafforzare l'autonomia collettiva ponendo l'accento sul momento non solo della stipula, ma anche dell'amministrazione e gestione dei contratti e accordi collettivi e tentando, in tal modo, di elaborare idonei istituti di completamento del sistema delle relazioni sindacali;

b) introdurre misure di deflazione del carico giudiziario e creare così le premesse per una tempestiva tutela dei diritti fondamentali riconosciuti dall'ordinamento.

Sotto il primo aspetto, l'auspicato potenziamento degli istituti della conciliazione e dell'arbitrato in sede sindacale mira a recuperare maggiore spazio all'autonomia collettiva, in coerenza con l'evoluzione del diritto del lavoro in questi ultimi anni.

Sotto altro profilo, il contenimento del contenzioso in sede giurisdizionale è imposto dall'attuale situazione dell'Amministrazione della giustizia (in cui le scarse risorse disponibili - e che a medio e breve termine è estremamente difficile incrementare - devono essere destinate in prevalenza al settore penale) e, ancor più, dal prevedibile notevole incremento delle controversie a seguito della trasformazione della natura del rapporto dei dipendenti dello Stato e degli altri enti pubblici.

3. Alla luce di queste premesse può essere esaminata la proposta del CNEL, che - giova ribadirlo - realizza un difficile equilibrio tra le divergenti posizioni delle parti sociali.

Il commento è agevole per quanto riguarda l'introduzione del tentativo obbligatorio di conciliazione quale condizione di procedibilità nel giudizio.

Già oggi il tentativo (facoltativo) di conciliazione in sede sindacale o avanti le commissioni istituite presso gli uffici del lavoro offre apprezzabili risultati.

Quanto, invece, al tentativo di conciliazione che il giudice deve obbligatoriamente espletare nella fase iniziale del giudizio

(salva la facoltà di riproporlo successivamente ogni qual volta ne ravvisi l'opportunità), l'istituto non ha dato gli esiti sperati, soprattutto perchè interviene quando i rapporti tra le parti, attraverso la predisposizione del ricorso e della comparsa di risposta, si sono per così dire «irrigiditi»; ne deriva che nella maggior parte dei casi le liti conciliate in sede giudiziaria sono quelle che fin dall'inizio avrebbero potuto essere evitate agevolmente (e non sono rari i casi in cui viene instaurato il giudizio al solo fine di poter consacrare in un atto formale un accordo transattivo già raggiunto in precedenza).

Ora, con riferimento a queste ipotesi, il lungo tempo intercorrente tra il deposito del ricorso introduttivo e l'udienza di trattazione (i termini previsti dalla legge n. 533 del 1973 difficilmente possono essere rispettati a causa del gran numero dei procedimenti che sopravvengono) si risolve in un pericoloso differimento della soluzione della lite. Per altro aspetto, anche se poi conciliata, la controversia incide negativamente sulla funzionalità degli uffici per gli oneri di carattere amministrativo che comunque l'instaurazione del giudizio comporta (senza considerare che il giudice deve, comunque, «studiare la causa» in vista dell'udienza di trattazione).

Per queste ragioni, tenendo conto della soluzione già accolta dall'articolo 5 della legge 11 maggio 1990, n. 108, si è ritenuto opportuno anticipare il tentativo obbligatorio di conciliazione ad un momento anteriore all'instaurazione del giudizio nella convinzione che esso possa svolgere, anche attraverso una transazione parziale, un'utile funzione di filtro, in ipotesi contribuendo a una delimitazione dell'oggetto del futuro giudizio.

Per evitare che il detto espletamento possa ritardare in misura rilevante la trattazione del giudizio e porre, pertanto, problemi di legittimità costituzionale, si è previsto che il tentativo deve avvenire entro un termine particolarmente breve (trenta giorni dalla richiesta) trascorso il quale il giudizio diviene comunque procedibile (il detto tentativo, del resto, può anche essere

espletato nel periodo intercorrente tra il deposito del ricorso e la prima udienza di trattazione).

L'espressa previsione che la richiesta interrompe la prescrizione e sospende la decadenza, nonché la riconosciuta facoltà di richiedere i provvedimenti cautelari e di urgenza anche in una fase anteriore garantiscono, infine, la piena tutela dei diritti.

Le sedi presso le quali la conciliazione deve essere tentata rimangono le tradizionali: quella sindacale e quella dell'ufficio provinciale del lavoro.

Va sottolineata, peraltro, l'importanza della sede sindacale, non soltanto in considerazione del concreto modo di funzionamento di quella amministrativa in alcune zone d'Italia, ma anche perchè una effettiva presenza delle associazioni sindacali nella fase che precede il giudizio può agevolare la loro attività di gestione dei contratti collettivi e offrire utili indicazioni in sede di rinnovo (quando la controversia trova la sua origine nell'equivoca formulazione di clausole contrattuali).

4. Con queste precisazioni e in questi limiti, il tentativo obbligatorio di conciliazione può rivelarsi uno strumento utile, forse non soltanto per il contenimento del contenzioso.

Ma un intervento legislativo limitato alla conciliazione non sarebbe sufficiente per realizzare le finalità prima indicate.

I dati, indubbiamente positivi, che emergono anche dalla ricerca svolta dal CNEL sulla prima applicazione dell'articolo 5 della legge n. 108 del 1990 non devono ingenerare illusioni.

Il gran numero di conciliazioni (in relazione anche alle ancora rare ipotesi di ricorso al giudice in materia) si spiega, infatti, con la limitata rilevanza economica dell'oggetto della controversia e con il prudente atteggiamento delle parti sociali in questa fase.

Se si fa riferimento, invece, al contenzioso del lavoro nel suo complesso e si tiene, altresì, conto dell'esperienza degli altri Paesi con un sistema sociale ed economico simile al nostro, un'adeguata soluzione va

ricercata in termini di potenziamento dell'istituto arbitrale.

Va precisato preliminarmente che la proposta del CNEL non introduce forme di arbitrato obbligatorio.

Il testo dell'articolo 412-ter del codice di procedura civile, così come formulato dall'articolo 5 del disegno di legge che si propone, fa chiaro riferimento (secondo comma, lettera a) alla facoltà della parte di aderire alla richiesta di devoluzione della controversia al collegio arbitrale. Pur in presenza di diverse proposte, si è ritenuto allo stato preferibile offrire, senza incidere sulla facoltà dell'interessato di adire direttamente il giudice, uno strumento alternativo di soluzione delle controversie.

Eguale si è mantenuta un'altra delle condizioni alle quali è oggi subordinata la possibilità di ricorrere all'arbitrato: l'espressa previsione in sede di contratto e di accordo collettivo nazionale di lavoro, anche se si è prevista la possibilità che, per adeguarla alle diverse esigenze, la disciplina concreta dell'istituto sia devoluta alla contrattazione a livello inferiore.

La legge n. 108 del 1990 ha eliminato tale condizione (probabilmente in considerazione anche della scarsa «sindacalizzazione» del settore nel quale è destinata ad operare); ma si è ritenuto che una generalizzazione della soluzione non sia da condividere, in primo luogo perchè i limiti introdotti alla impugnabilità del lodo possono trovare una sorta di «compensazione» nella previsione in sede sindacale dell'istituto.

Così ribadite le due tradizionali condizioni per l'ammissibilità dell'arbitrato in materia di lavoro nel nostro ordinamento, si è tentato di individuare le ragioni per le quali l'istituto, se si escludono alcuni ristretti settori, ha trovato rarissima applicazione.

Ora il ricorso all'arbitrato rituale è scoraggiato, oltre che dalla complessità della procedura prevista negli articoli 806 e seguenti del codice di procedura civile, dalla espressa previsione della impugnabilità del lodo anche per violazione e falsa applicazione dei contratti e degli accordi collettivi, nonché dal divieto per le parti di

autorizzare gli arbitri a decidere secondo equità o di dichiarare comunque il lodo non impugnabile.

Analoga considerazione rende praticamente inutilizzabile anche il ricorso all'arbitrato irrituale, così come disciplinato dall'articolo 5 della legge n. 533 del 1973. Anche in questo caso la invalidità del lodo e quindi la sua impugnabilità può derivare dalla violazione di disposizioni inderogabili, oltre che di legge, anche di contratto o accordo collettivo. La relativa impugnazione, inoltre, può essere proposta con qualsiasi atto scritto anche stragiudiziale purchè idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore (ai sensi del richiamato comma terzo dell'articolo 2113 del codice civile, come modificato dall'articolo 6 della legge n. 533 citata).

Tale disciplina non offre alcuna garanzia in ordine alla definitiva soluzione della controversia in sede arbitrale e implica il protrarsi nel tempo (fino alla maturazione dei termini di prescrizione dei diritti controversi) della situazione di incertezza rendendo preferibile il ricorso al giudice, in ipotesi anche con un'azione di accertamento negativo da parte del datore di lavoro.

È evidente, pertanto, che, se si vuole rendere l'arbitrato uno strumento effettivamente utile, si deve intervenire su questi aspetti della disciplina per assicurare una maggiore stabilità al lodo ponendo limiti alla sua impugnabilità.

5. In questa prospettiva si è ritenuto di intervenire soltanto sulla vigente disciplina dell'arbitrato irrituale.

In primo luogo perchè, stante il tassativo divieto posto dall'articolo 806 del codice di procedura civile, è in questo ambito che, a partire dall'accordo interconfederale del 1947 sulle commissioni interne, si è manifestata una (limitata) esperienza sindacale.

L'arbitrato irrituale, inoltre, per la libertà delle forme che lo caratterizza, meglio si presta ad essere disciplinato nei suoi aspetti strutturali dall'autonomia collettiva (articolo 5 del disegno di legge).

Va, infine, considerato che il lodo nell'arbitrato irrituale costituisce un atto di disposizione negoziale degli interessi delle parti e

consente pienamente l'introduzione di limiti alla sua impugnabilità.

Va, comunque, considerato che, come dimostra l'ampio dibattito ancora aperto in dottrina, la tradizionale distinzione tra arbitrato rituale e arbitrato irrituale, anche dopo la riforma della legge 9 febbraio 1983, n. 28, mal si presta ad un esatto inquadramento delle figure arbitrali già oggi previste in materia di lavoro.

Muovendo da questa constatazione e nella convinzione di poter e dover compiere soltanto un primo passo per il potenziamento dell'istituto, si sono sacrificate esigenze di esatto inquadramento sistematico proponendo quei correttivi alla disciplina vigente che possono svolgere una funzione incentivante.

Del resto da tempo in dottrina è stato rilevato come una procedimentalizzazione in sede negoziale dell'arbitrato (si pensi a quello previsto per i dirigenti di aziende industriali) e l'attribuzione al lodo di una efficacia esecutiva non siano incompatibili con la natura irrituale (o se si vuole dispositiva) dell'arbitrato medesimo.

Queste considerazioni hanno consentito di prevedere la possibilità che le parti di comune accordo chiedano agli arbitri di decidere secondo equità con la conseguente limitata impugnabilità del lodo.

È pur vero che in dottrina si è ravvisata un'incompatibilità tra arbitrato irrituale e decisione di equità (che apparterrebbe per sempre al momento «del giudizio» tipico dell'arbitrato rituale), ma non si è in presenza di un principio insuperabile per il legislatore. Infatti, l'ordinamento conosce già casi in cui le parti possono rimettere ad un terzo la determinazione «con equo apprezzamento» del contenuto dell'attività negoziale (articolo 1349 del codice civile); in ogni caso si è già rilevato come siano ravvisabili altre figure in cui si fondono elementi propri dei due tipi di arbitrato.

Nella ricerca di un «minimo comune denominatore», tale da consentire una unanime approvazione da parte dell'assemblea, nella proposta si è comunque limitata la facoltà delle parti di richiedere concordemente una decisione secondo equità alle

sole controversie relative all'applicazione ed interpretazione dei contratti e accordi collettivi. Da più parti si è però sottolineato come tale limite, di difficile individuazione, possa rendere estremamente raro il ricorso alla decisione secondo equità e, pertanto, se ne è auspicata la soppressione.

6. Sul piano generale, poi, sempre al fine di assicurare una (relativa) stabilità al lodo arbitrale, se ne è limitata l'invalidità e quindi l'impugnabilità alla sola violazione di disposizioni inderogabili di legge (oltre che al difetto assoluto di motivazione).

Il riferimento alle sole «disposizioni inderogabili di legge» è già contenuto negli articoli 5 e 6 della legge n. 533 del 1973 e la proposta si è limitata a sopprimere il riferimento - contenuto in tali articoli - alla violazione dei contratti o accordi collettivi come causa di invalidità del lodo.

Va, altresì, precisato che la modifica si muove sullo stesso piano del richiamato articolo 5 e riguarda, pertanto, il contenuto del lodo arbitrale irrituale e non gli eventuali vizi nella sua formazione o la mancanza delle condizioni e dei presupposti per farvi ricorso (i relativi problemi vanno, infatti, risolti in applicazione dei principi generali).

Ne deriva che, una volta esclusa l'obbligatorietà dell'arbitrato (v. *retro* paragrafo 4) e precisato il suo carattere negoziale, il problema è esclusivamente di limiti alla autonomia negoziale e non coinvolge, pertanto, i principi sanciti dall'articolo 24, secondo comma, e dall'articolo 111, secondo comma, della Costituzione. Come il legislatore ha stabilito la non impugnabilità delle rinunzie e delle transazioni (se stipulate in sede sindacale, amministrativa o davanti al giudice), egualmente è possibile che l'impugnabilità del lodo sia limitata quando il potere di disposizione non sia esercitato direttamente dalla parte, ma conferito ad un terzo soggetto.

Quanto alla prospettata difficoltà di distinguere, in relazione al contenuto di determinati diritti, l'origine legislativa da quella negoziale, pur non sottovalutando il problema, si deve rilevare come tale indivi-

duazione non sia impossibile, se la stessa viene operata ogni qual volta si ricorre davanti alla Corte di cassazione (analogo problema, del resto, si poneva per la impugnazione delle rinunzie e delle transazioni prima della modifica introdotta con la legge n. 533 del 1973).

7. La previsione di un termine ragionevolmente breve (trenta giorni dalla comunicazione del lodo) per proporre l'impugnazione e la precisazione che quest'ultima deve avvenire in sede giurisdizionale mirano ad evitare il protrarsi nel tempo di una situazione di incertezza e a incentivare il ricorso all'arbitrato. E nello stesso senso operano anche la limitazione a un solo grado del giudizio di merito, nonché la insindacabilità in questa sede degli accertamenti di fatto e delle relative valutazioni operate dal collegio arbitrale.

In tal modo anche in caso di impugnazione il procedimento arbitrale non si rivela inutile e tale da ritardare ulteriormente la decisione della controversia.

Al contrario, l'eliminazione del doppio grado di giudizio (come già avvenuto, ad esempio, con la legge 24 novembre 1981, n. 689, nel settore della cosiddetta «depenalizzazione») riduce notevolmente i tempi di definizione delle liti ed è coerente con l'affermata insindacabilità dell'accertamento dei fatti e della relativa valutazione operata in sede arbitrale.

A sua volta tale insindacabilità - sostenuta già oggi da parte della dottrina e dalla giurisprudenza - non dovrebbe creare eccessive preoccupazioni se, superando astratte concezioni del processo, si considera il concreto attuale modo di svolgimento del processo del lavoro (sembra difficilmente contestabile come l'accertamento, ad esempio, delle mansioni in concreto svolte dal lavoratore possa essere operato in forme più adeguate proprio nella sede arbitrale).

8. Nella ricerca, infine, di nuove forme di raccordo tra giurisdizione statale e autonomia collettiva si è anche prevista (articolo 8) la possibilità di una sospensione del processo quando la decisione di una controversia dipenda dalla interpretazione di una clausola

XI LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

di contratto o accordo collettivo e, ai sensi di una specifica previsione in tale sede, sia in corso un'attività interpretativa ad opera delle parti che lo hanno sottoscritto.

Si pongono in tal modo le premesse perchè, in un futuro anche non lontano, una volta che sia superata la diffidenza verso le procedure arbitrali, possano essere ricercate nuove forme di soluzione del «contenzioso di serie», prevedendo anche l'estensione per adesione dell'efficacia del lodo arbitrale (e anche delle decisioni giurisdizionali) a casi identici a quelli già

decisi o, per altro verso, l'obbligatorietà del giudizio arbitrale per i diritti sindacali e individuali di fonte contrattuale.

Allo stato è sembrato preferibile limitarsi ad offrire, senza incidere sulla facoltà dell'interessato di adire direttamente il giudice, uno strumento alternativo di soluzione della controversia e a condizione che lo stesso sia previsto e disciplinato dal contratto collettivo. Ne vengono potenziati l'ambito di operatività dell'autonomia collettiva e il potere del singolo di agire a tutela dei propri diritti.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

1. La rubrica e il primo comma dell'articolo 410 del codice di procedura civile sono sostituiti dai seguenti:

«Art. 410. - *Tentativo obbligatorio di conciliazione.* - Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti e accordi collettivi deve promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisca mandato, il tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione nella cui circoscrizione si trova l'azienda o una qualsiasi dipendenza alla quale il lavoratore è addetto o era addetto al momento dell'estinzione del rapporto. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per tutto il tempo di espletamento del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, ogni decadenza».

Art. 2.

1. Dopo l'articolo 410 del codice di procedura civile è inserito il seguente:

«Art. 410-bis. - *Termine per l'espletamento del tentativo di conciliazione.* - Il tentativo di conciliazione, anche se nelle forme previste dai contratti e accordi collettivi, deve essere espletato entro trenta giorni dalla presentazione della richiesta.

Trascorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si considera comunque espletato ai sensi dell'articolo 412-bis».

Art. 3.

1. All'articolo 412 del codice di procedura civile è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«Le disposizioni di cui al primo comma si applicano anche al tentativo di conciliazione in sede sindacale».

Art. 4.

1. Dopo l'articolo 412 del codice di procedura civile è inserito il seguente:

«Art. 412-bis. - *Procedibilità della domanda.* - L'espletamento del tentativo di conciliazione costituisce condizione di procedibilità della domanda.

L'improcedibilità deve essere eccepita dal convenuto nella memoria difensiva di cui all'articolo 416 e può essere rilevata d'ufficio dal giudice non oltre l'udienza di cui all'articolo 420.

Ove il giudice rilevi la improcedibilità della domanda a norma dei commi primo e secondo, sospende il giudizio e fissa alle parti il termine perentorio di sessanta giorni per la proposizione della richiesta del tentativo di conciliazione.

Trascorso il termine di cui al primo comma dell'articolo 410-bis, il processo può essere riassunto entro i successivi centottanta giorni.

Il mancato preventivo espletamento del tentativo di conciliazione non preclude la concessione dei provvedimenti speciali d'urgenza e di quelli cautelari previsti nel capo III del titolo I del libro IV».

Art. 5.

1. Dopo l'articolo 412-bis del codice di procedura civile è inserito il seguente:

«Art. 412-ter. - *Arbitrato.* - Se il tentativo di conciliazione non riesce o sia comunque decorso il termine previsto nel primo comma dell'articolo 410-bis, le parti posso-

no concordare, anche tramite l'organizzazione sindacale alla quale aderiscono o abbiano conferito mandato, di deferire ad arbitri la risoluzione della controversia, se tale facoltà è prevista dai contratti o accordi collettivi nazionali di lavoro.

Tali contratti e accordi prevedono, anche attraverso il rinvio a contratti e accordi a livello inferiore, la disciplina dell'arbitrato e, in ogni caso, stabiliscono:

a) le modalità della richiesta di devoluzione della controversia al collegio arbitrale e il termine entro il quale l'altra parte può aderirvi;

b) la composizione del collegio arbitrale e la procedura per la nomina del presidente e dei componenti;

c) le forme e i modi di espletamento dell'eventuale istruttoria;

d) il termine entro il quale il collegio deve emettere il lodo, dandone comunicazione alle parti interessate.

L'articolo 429, terzo comma, si applica anche al lodo arbitrale. Salva diversa previsione della contrattazione collettiva si applicano altresì gli articoli 91, primo comma, e 92».

Art. 6.

1. Dopo l'articolo 412-ter del codice di procedura civile è inserito il seguente:

«Art. 412-quater. - *Decisione secondo equità.* - Se non è stato convenuto al momento della richiesta dell'arbitrato e della relativa accettazione, le parti, in ogni stato della procedura, possono chiedere che gli arbitri decidano secondo equità nelle controversie relative all'interpretazione ed applicazione dei contratti e accordi collettivi.

Nel caso previsto dal primo comma il lodo non è impugnabile e acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'articolo 411, terzo comma».

Art. 7.

1. Dopo l'articolo 412-*quater* del codice di procedura civile è inserito il seguente:

«Art. 412-*quinqüies*. - *Impugnazione del lodo arbitrale*. - Se non ricorre l'ipotesi prevista nell'articolo 412-*quater*, il lodo arbitrale è impugnabile, per violazione di disposizioni inderogabili di legge e per difetto assoluto di motivazione, con ricorso depositato presso la cancelleria del tribunale, in funzione di giudice del lavoro, entro il termine di trenta giorni dalla comunicazione del lodo da parte degli arbitri.

Trascorso tale termine o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale, il lodo acquista efficacia di titolo esecutivo osservate le disposizioni di cui all'articolo 411, terzo comma.

Nel giudizio di impugnazione non sono sindacabili gli accertamenti in fatto e le valutazioni di merito operate dal collegio arbitrale.

Il tribunale decide con sentenza provvisoriamente esecutiva ricorribile in Cassazione».

Art. 8.

1. All'articolo 296 del codice di procedura civile è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«Quando la decisione di una delle controversie previste nell'articolo 409 dipende dall'interpretazione di una norma di contratto o accordo collettivo e sia in corso di svolgimento, ai sensi di una specifica previsione del predetto contratto o accordo, un'attività delle parti firmatarie dello stesso volta a fornirne un'interpretazione, il giudice, in qualsiasi stato e grado del procedimento, su istanza di parte può sospendere il processo fino all'espletamento dell'attività di interpretazione e comunque per un periodo non superiore a quattro mesi».

Art. 9.

1. Il secondo e il terzo comma dell'articolo 5 della legge 11 agosto 1973, n. 533, sono abrogati.