

Il controllo dell'INL sull'ammissibilità dell'arbitrato al licenziamento disciplinare

di [Giuseppe Barbera](#), [Antonino & Attilio Romano](#)

Pubblicato il 19 Agosto 2025

È sempre legittimo attivare una procedura arbitrale in caso di licenziamento disciplinare? L'analisi si concentra sul ruolo dell'ente che riceve l'istanza e sull'importanza di un vaglio preventivo per evitare conseguenze distorsive. Quando i presupposti mancano, l'avvio della procedura può non solo risultare privo di fondamento, ma anche generare effetti giuridici rilevanti per tutte le parti coinvolte. L'approfondimento evidenzia criticità applicative, scenari di responsabilità e profili spesso trascurati nella prassi amministrativa.

Inammissibilità dell'arbitrato nei licenziamenti disciplinari: il controllo preventivo obbligatorio dell'INL

L'INL deve sempre procedere a un **controllo preventivo di ammissibilità dell'istanza di costituzione del collegio arbitrale**. In caso di **istanza relativa a un licenziamento disciplinare**, la richiesta va **rigettata se estranea all'ambito di applicazione dell'art. 7 L. 300/1970**. L'avvio di una procedura arbitrale illegittima costituisce violazione del principio di legalità e potrebbe comportare responsabilità per l'ente e per i suoi funzionari.



Il quadro normativo e la questione giuridica

Nel contesto del rapporto di lavoro, **il lavoratore destinatario di una sanzione disciplinare può impugnare il provvedimento attraverso un procedimento arbitrale speciale** previsto dall'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori). Questa **procedura**, che ha **carattere alternativo rispetto al ricorso giudiziale** ed è volta a garantire un **esame rapido e imparziale della legittimità della sanzione**, la sanzione disciplinare viene irrogata al termine della procedura disciplinare:

- il lavoratore ha 20 giorni dall'applicazione della sanzione per promuovere la costituzione del collegio di conciliazione e arbitrato presso l'INL, direttamente o tramite organizzazione sindacale;
- l'efficacia della sanzione disciplinare resta sospesa fino alla decisione del collegio. In tal caso viene sospesa, fino alla pronuncia del lodo, l'efficacia della sanzione disciplinare già intimata^[1];
- il collegio è composto da un rappresentante per ciascuna parte e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto, secondo le modalità previste dal contratto collettivo o dagli accordi;
- il datore di lavoro, ricevuto l'invito dall'INL, ha 10 giorni per nominare il proprio rappresentante. In difetto, la sanzione disciplinare decade, oppure può adire il giudice, nel qual caso la sanzione resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Se il datore di lavoro non nomina il proprio rappresentante nel termine né si rivolge all'autorità giudiziaria, la sanzione decade;
- una volta costituito il collegio, si procede all'esame della controversia;
- il collegio emette il lodo, che può revocare, modificare o confermare la sanzione. Il lodo ha valore di accordo tra le parti e può essere impugnato solo per motivi di legittimità, non nel merito.

Schema riassuntivo

Fase	Descrizione
Irrogazione sanzione disciplinare	Applicazione sanzione in forma scritta dopo la procedura disciplinare
Richiesta arbitrato entro 20 giorni	Il lavoratore promuove il collegio arbitrale tramite ITL
Sospensione efficacia sanzione	La sanzione è sospesa fino al lodo

Costituzione collegio entro 10 giorni	Nomina rappresentanti; se datore non nomina, la sanzione decade.
Svolgimento procedimento arbitrale	Esame della controversia secondo procedure di legge o di contratto collettivo.
Pronuncia lodo arbitrale	Decisione insindacabile nel merito, impugnabile solo per motivi di legittimità

Abbonati per poter continuare a leggere questo articolo

Progettato e realizzato da professionisti, per i professionisti, ogni piano di abbonamento comprende:

- contenuti autorevoli, puntuali, chiari per aiutarti nel tuo lavoro di tutti i giorni
- videoconferenza, per aggiornarti e ottenere crediti formativi
- una serie di prodotti gratuiti, sconti e offerte riservate agli abbonati
- due newsletter giornaliere

A partire da 15€ al mese

Scegli il tuo abbonamento