

A gentile richiesta Decesso del collaboratore e prestazione supplementare

“In caso di decesso del lavoratore, la tredicesima mensilità deve essere pagata agli eredi prorata fino al decesso oppure bisogna conteggiare la quota parte di tredicesima anche sui mesi ulteriori concessi a seguito del decesso?”

Con il decesso del collaboratore, il rapporto di lavoro si estingue: ciò deriva dal carattere eminentemente personale del rapporto di lavoro. L'art. 338 cpv. 2 CO prevede una prestazione supplementare per i superstiti, che è dovuta alla condizione che il contratto sia ancora in vigore prima del decesso, indipendentemente se sia di durata determinata o indeterminata. Così il datore di lavoro deve pagare il salario a partire dal giorno del decesso per un mese ancora e se il rapporto di lavoro è durato per più di cinque anni, per altri due mesi, qualora il collaboratore lasci coniuge, convivente, figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali adempie un obbligo di mantenimento.

Quest'obbligo è fondato su considerazioni eminentemente di ordine sociale. Essa vale anche se il lavoratore aveva terminato il suo diritto al salario a mente dell'art. 324a CO, ad esempio in ragione di una malattia prima del suo decesso. È utile evidenziare come il salario dovuto ai superstiti a mente dell'art. 338 cpv. 1 CO sia un

importo netto, senza deduzione di contributi sociali, poiché non si tratta di una contropartita lavorativa. Questa pretesa rimane tuttavia indipendente rispetto a tutte le altre pretese che potrebbero essere formulate dai superstiti, poiché fondata su una disposizione speciale della legge.

L'art. 338 CO istituisce peraltro un diritto proprio dei superstiti che non ricade nella massa successoria. Non è infatti legato all'accettazione preliminare della successione e non può essere devoluto ai creditori del defunto in caso di liquidazione ufficiale. L'indennità prevista dall'art. 338 cpv. 2 CO può tuttavia essere cumulata con quella concessa in ragione del lungo rapporto di lavoro a mente dell'art. 339b CO.

Questa disposizione non prevede che il datore di lavoro possa liberarsi dal suo obbligo in caso di colpa (anche grave) del dipendente, in modo tale che nessuna riduzione di sorta può essere mai possibile. Generalmente, l'importo della prestazione è determinato da tutti gli elementi che costituiscono il salario, segnatamente dalla tredicesima mensilità. Pertanto, l'importo complessivo da versare corrisponderà ad un dodicesimo, rispettivamente due dodicesimi della remunerazione annua complessiva, qualunque sia il numero dei beneficiari. Il datore di lavoro

può liberarsi dal suo obbligo versando l'importo relativo sul conto bancario o postale abituale del lavoratore. Egli infatti non è tenuto a determinare preliminarmente quali siano le persone abilitate a effettuare dei prelievi sul conto in questione.

Nella fattispecie in esame, pertanto, giova separare il conteggio delle prestazioni arretrate maturate sino al decesso dal calcolo della prestazione supplementare successiva alla morte. Per quantificare quest'ultima, infatti, il datore di lavoro deve considerare tutti gli elementi che fanno parte integrante del salario annuo lordo (quindi anche la tredicesima mensilità), per poi riversare un dodicesimo (o due dodicesimi se il rapporto di lavoro è durato più di 5 anni) di siffatto importo al netto di contributi sociali. Giova ricordare che alcuni Contratti Collettivi di Lavoro prevedono nel Regolamento sulla concessione di un versamento in capitale in caso di decesso, quali siano i superstiti cui versare un'indennità unica in capitale più estesa.

Detto versamento in capitale subentra in luogo e vece del pagamento del salario in caso di morte previsto all'art. 338 cpv. 2 CO.

Elisabetta Conte Bombardieri, avvocato

Sulla Morte del lavoratore: Manuale 4.6.1

Giurisprudenza

Accessibilità ai dati personali conservati dal datore di lavoro – Diritto di consultare e ottenere una copia di documenti trasmessi a terzi.

Sentenza del Tribunale federale del 28 gennaio 2015 DTF4A_406/2014 del 28.01.2015

Nell'ambito di una vertenza a carattere fiscale con gli Stati Uniti, una banca svizzera ha comunicato alle autorità giudiziarie americane i nominativi e altri dati di dipendenti ed ex-dipendenti che avevano trattato i dossier di clienti residenti sul territorio americano.

Due ex-dipendenti hanno richiesto alla loro ex-datrice di lavoro la consegna delle copie dei documenti che li riguardavano e che erano stati già trasmessi negli Stati Uniti.

La banca li ha autorizzati unicamente a consultare i dossier presso la propria sede, rifiutando la consegna delle copie dei documenti per motivi legati al segreto bancario.

Il Tribunale cantonale di prima istanza adito dai due ex-impiegati ha obbligato la banca a consegnare loro copia della documentazione trasmessa all'estero. La seconda istanza cantonale ha confermato questa decisione.

Nella sua sentenza destinata alla pubblicazione, il Tribunale federale ha rigettato il ricorso della

banca, dando ragione agli ex-dipendenti. Il Tribunale federale ha stabilito che la datrice di lavoro non poteva rifiutare la consegna delle copie dei documenti, invocando la violazione delle disposizioni penali sul segreto bancario (art. 47 LB e art. 162 CP), perché i dati relativi ai clienti della banca erano stati codificati.

Conformemente alla Legge federale sulla protezione dei dati (LPD), gli ex-impiegati coinvolti nello scambio di informazioni avevano conservato il diritto alla consegna di una copia delle informazioni che li riguardano.

Questo tenuto conto della necessità di riconoscere il loro diritto di agire contro il loro precedente datore di lavoro, come pure di predisporre adeguati mezzi di difesa nei confronti di un'eventuale azione del Dipartimento di giustizia americano. In queste circostanze, nessun comportamento abusivo potrebbe essere loro rimproverato.

Il rifiuto della banca di collaborare non è stato ritenuto giustificato nemmeno invocando un interesse preponderante ai sensi della LPD. Considerato che gli ex collaboratori continuano ad essere vincolati al segreto bancario e al segreto professionale, per il Tribunale federale deve essere relativizzato il timore della banca che dati sensibili possano essere resi pubblici.

Infine, non è stata ammessa nemmeno la sussistenza di circostanze particolari che, eccezionalmente, avrebbero potuto liberare la banca dalla sua obbligazione di consegnare agli interessati copia dei documenti in questione.

Anna Lutti Martella, avvocato

Protezione dei dati personali: Manuale 1.12.1, 3.2.6.3, 3.9.2.4, 3.9.3.4, NL-07/2010

IMPRESSUM

Newsletter **Lavoro** è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione

Il diritto del lavoro applicato.

Editore: Robert Boss

Responsabile Newsletter: Marina D'Alò

Hanno collaborato: Manuela Fertile, avvocato; Michele Rossi, avvocato; Elisabetta Conte Bombardieri, avvocato; Anna Lutti Martella, avvocato.

Boss Editore SA - CH 6997 Sessa

tel. +41(0)91 600 93 03

fax +41(0)91 600 93 04

Redazione: redazione@boss-editore.ch

Amministrazione: info@boss-editore.ch

© www.boss-editore.ch

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Editoriale

Il 18 giugno 2015, per la prima volta in Svizzera, si svolgerà il giorno della mediazione. Questo strumento, che fa parte delle ADR (Alternative Dispute Resolution), è ancora poco conosciuto, e quindi sfruttato, dai datori di lavoro svizzeri. Per sapere quali opportunità offre, ci siamo rivolti all'avvocato Manuela Fertile, mediatrice FSA e FSM. “Ogni mediazione è diversa dalle altre anche se hanno tutte il denominatore comune che le prime ore, le più difficili e delicate, sono dedicate soprattutto a gestire le emozioni. Superata questa fase poi la mediazione è “in discesa” perché le parti riescono finalmente a concentrarsi sulla ricerca di una soluzione comune”, ci ha spiegato la specialista. La mediazione nelle liti tra datori di lavoro e lavoratori offre la possibilità di risolvere questioni che non sono strettamente o prevalentemente di natura giuridica e che non trovano spazio in tribunale. Al datore di lavoro, inoltre, la mediazione consente di prevenire, tra l'altro, un danno d'immagine. Il Codice di procedura civile offre alle parti la possibilità di scegliere di tentare una mediazione anziché una conciliazione. In questo caso, le regole sono stabilite insieme al mediatore e non da una legge. Tra gli altri metodi alternativi di risoluzione delle controversie vi è l'arbitrato. Per aiutare i nostri lettori a comprendere le differenze tra mediazione e arbitrato, che talvolta vengono confusi, abbiamo intervistato l'avvocato Michele Rossi, giurista e Delegato Relazioni Esterne della Camera di Commercio del Cantone Ticino.

Marina D'Alò

All'interno:

- **Quando è opportuno ricorrere all'arbitrato**
- **Decesso del collaboratore e prestazione supplementare / A gentile richiesta**
- **Accessibilità ai dati personali conservati dal datore di lavoro / Giurisprudenza**

Una trattativa per cercare compromessi duraturi L'arte di mediare: un'opportunità anche nell'ambito lavorativo

Intervista all'avvocato Manuela Fertile, mediatrice FSA e FSM

Mediazione: una valida alternativa nella risoluzione delle controversie?

La mediazione è una vera alternativa alla via giudiziaria della risoluzione delle controversie a condizione che le parti ne accettino le regole e i principi, primi tra tutti, la volontarietà, l'onestà, l'impegno nella collaborazione costruttiva e la trasparenza. Se una sola parte non accetta queste regole o non le rispetta, la mediazione è destinata a fallire indipendentemente dalle capacità del mediatore. In ogni caso, se il mediatore si accorge che una o entrambe le parti stanno “imbrogliando” è tenuto a interrompere la mediazione perché c'è violazione dei principi e delle regole concordate con le parti.

Esiste una statistica che comprovi il successo della mediazione?

L'unica statistica esistente in Svizzera sul ricorso alla mediazione e il suo esito è stata presentata dalla Federazione Svizzera delle associazioni di mediazione (FSM) nel 2008, la quale, tramite un sondaggio presso i propri mediatori (ossia con titolo riconosciuto dalla Federazione), ha rilevato un tasso di riuscita del 70% circa. La mediazione è ancora poco conosciuta e le parti spesso neppure sanno che esiste, non ne conoscono i vantaggi, non sanno quale sia la differenza con la conciliazione, un procedimento giudiziario o un arbitrato e, soprattutto, non sanno a quali mediatori rivolgersi e in base a quali criteri sceglierli. Spesso gli avvocati medesimi sono i primi a non conoscere questo istituto, confondendolo con una sorta di conciliazione/negoziazione e arbitrato. Da qui la difficoltà a diffondersi sul territorio. Non sapendo che esiste e non sapendo come funziona, le parti

neppure chiedono all'avvocato di voler tentare una mediazione e l'avvocato a sua volta non la propone. In Svizzera e soprattutto in Ticino, la mediazione è ancora a uno stadio pionieristico. Le risoluzioni alternative delle liti non sono diffuse in Ticino nell'ambito lavorativo, ad eccezione delle trattative tra datori di lavoro e sindacati e la conciliazione in tribunale. La mediazione è vista sovente con sospetto da tutte le parti ed è facile comprendere i motivi: il timore è che il datore di lavoro approfitti della mediazione per fare passare accordi che davanti alla legge non sarebbero validi, approfittando della posizione più debole

del lavoratore. Il compito del mediatore in questo caso è di vegliare a che i rapporti di forza siano uguali. Qualora si accorgesse che il lavoratore non è in grado di esprimersi a fondo e portare avanti il suo punto di vista con tranquillità (seppure arrabbiato per i presunti torti subiti), il mediatore è tenuto a interrompere la mediazione. Il giudice non può omologare un

accordo trovato tra lavoratore e datore di lavoro se questo contiene delle soluzioni che violano il diritto imperativo. Prima di avviare una mediazione tra un lavoratore e il datore di lavoro o tra più lavoratori tra loro su incarico del datore di lavoro, il mediatore deve creare un ambiente protetto e sicuro per i lavoratori parti della lite, nel senso che la mediazione non deve diventare lo strumento del datore di lavoro per trovare colpevoli o punire i lavoratori per quanto riferito in mediazione e magari licenziarli. Il datore di lavoro deve rispettare l'obbligo di confidenzialità tra i lavoratori e il mediatore. Solo segue a pag. 2 →



segue da pag. 1 →

L'arte di mediare: un'opportunità anche nell'ambito lavorativo

a queste condizioni è possibile avviare una mediazione che abbia possibilità di riuscita.

Qual è il profilo del mediatore?

La professione di mediatore non è regolata da nessuna legge e il titolo di mediatore non è protetto. Chiunque può definirsi mediatore e fregiarsi del titolo di mediatore, anche senza avere seguito una formazione specifica. La Federazione delle Associazioni di Mediazione (FSM), l'associazione svizzera più grande nel campo della mediazione con oltre 1'200 iscritti, rilascia il titolo di mediatore FSM a chi ha svolto una formazione post diploma di almeno 200 ore distribuite nell'arco di 18 mesi (niente corsi concentrati in poche settimane di fila) e ha presentato dei lavori di diploma svolti presso un ente formativo con formazioni di mediazione riconosciuti dalla FSM medesima. Non occorre che il mediatore abbia svolto studi universitari ma deve avere almeno ottenuto un diploma professionale o un titolo di studio di terzo livello. Non occorre nemmeno che il mediatore abbia svolto studi di diritto o sia avvocato. Con il riconoscimento della formazione e del titolo di mediatore FSM, la Federazione intende garantire qualità e professionalità a coloro che si rivolgono a un mediatore con titolo FSM. Il mediatore con titolo riconosciuto deve svolgere regolari aggiornamenti, supervisioni e intervistazioni di almeno 60 ore nell'arco di tre anni. In caso contrario, la Federazione ritira il titolo di mediatore.

L'imparzialità viene citata tra le principali qualità del mediatore. Si dice, però, che l'imparzialità non esista: cosa ne pensa?

Durante la formazione il mediatore impara la differenza tra neutralità e imparzialità, a riconoscere quando non è più del tutto neutrale e imparziale e come rimediare. La neutralità è l'assenza di ogni interesse personale all'esito della lite da parte del mediatore mentre l'imparzialità è l'equidistanza del mediatore da ciascuna parte. Il mediatore si mantiene imparziale concedendo a ogni parte la medesima quantità di tempo per esporre le proprie ragioni e punti di vista e per comprendere a fondo il suo punto di vista senza pregiudizi e preconcetti. Il mediatore non giudica neppure il conte-

nuto dell'accordo e delle soluzioni trovate dalle parti. Ovviamente non consente che le parti trovino accordi contrari alla legge e in particolare al diritto penale. Le parti stesse sono invitate a dire al mediatore quando hanno l'impressione che egli sia di parte proprio per riportare l'equilibrio. Preminente è infatti la percezione di neutralità e imparzialità che le parti hanno del mediatore e non se queste sono oggettivamente presenti.

Una conclusione felice della mediazione si basa sulla volontà delle parti: ma se questa realmente sussiste, in fin dei conti, qual è il ruolo del mediatore?

Le parti possono avere la volontà di mediare e trovare un accordo condiviso ma se non riescono a dialogare perché finiscono per incagliarsi sempre sulle stesse posizioni non c'è verso di giungere ad un accordo. È qui che il ruolo del mediatore diventa determinante. Applicando delle tecniche di mediazione e, più in particolare, di comunicazione, egli aiuta le parti a non arenarsi in sterili litigi e argomentazioni. Quando le parti sono coinvolte in un conflitto, la loro attenzione è tesa a proteggersi dagli attacchi della controparte e a ribattere. Non c'è spazio per un vero ascolto per timore di venire feriti o di perdere qualcosa di importante. Il mediatore, invece, riesce a creare uno spazio protetto dove le parti non devono concentrarsi sulla loro difesa ma sulla ricerca di una soluzione. Premesso che ascoltarsi non vuol dire condividere e accettare acriticamente le richieste dell'altra parte, bensì comprendere il suo punto di vista così che sia più facile individuare i punti in comune e le possibili soluzioni. Il mediatore inoltre ha un ruolo importante nella gestione delle emozioni che le parti portano con sé nella lite. Le emozioni come la rabbia, la frustrazione, la tristezza, il dolore in generale, se non riconosciute e gestite adeguatamente, ostacolano la ricerca di una soluzione e, quand'anche le parti riescano a trovare un accordo, questo ha vita breve, perché prima o poi quelle stesse emozioni, mai veramente sopite, riprendono vigore.

In una trattativa di mediazione o di arbitrato è possibile farsi rappresentare da un legale?

Nella mediazione non è necessaria la

presenza di un avvocato alle sedute. Alle parti il mediatore raccomanda sempre però di rivolgersi a un avvocato per una consulenza giuridica riguardo alla sua posizione processuale nel caso di una causa, alle possibilità di esito positivo e negativo, ai costi. L'avvocato può essere utile anche per redigere una convenzione finale giuridicamente corretta e valida da sottoporre al giudice per l'omologazione. Egli, inoltre, può approfondire gli aspetti giuridici formali di una soluzione piuttosto che di un'altra. Penso in particolare ai risvolti giuridici e amministrativi di una decisione riguardante il versamento di stipendi, bonus, dividendi, risarcimenti ecc. dal profilo della previdenza, delle imposte, dell'iva, della contabilità, ecc..

Nei casi in cui il mediatore fa parte dell'organico aziendale (per esempio è capo del personale) come si può essere sicuri che sia imparziale e riservato?

Sarebbe ingenuo non vedere il conflitto di interessi. Al capo del personale può essere assegnato eventualmente il compito di una prima analisi del caso, prendere contatto con il mediatore, ecc. Il capo del personale può gestire l'iter per la risoluzione interna delle liti, coordinare l'intervento del mediatore con le parti, ecc.. Personalmente, se fossi impiegata in un'azienda, non mi fiderei del capo del personale quale mediatore, pur bravo e onesto che sia. O forse è meglio dire che non mi fiderei dei suoi superiori ed avrei timore che non venga rispettata la confidenzialità.

Viene inserita talvolta tra le clausole contrattuali la possibilità di un ricorso alla mediazione in caso di conflitto?

L'inserimento di clausole di mediazione è lasciata alla discrezione delle parti. Per ora la maggioranza dei contratti non prevede la clausola di mediazione. A chi redige i contratti spesso non viene in mente di inserire una simile clausola, che in ogni caso è da formulare con attenzione e cognizione. Anche se un contratto contiene una clausola di mediazione, in base al principio di volontarietà, le parti hanno l'obbligo di partecipare unicamente a una sola seduta di mediazione. A questa seduta le parti possono comunicare che non intendono proseguire la mediazione e la procedura finisce lì per proseguire in un'altra forma (davanti a un tribunale o a un arbitro).

Mediazione: Manuale 5.6.3, 8.M prom

Quando è opportuno ricorrere all'arbitrato

Intervista all'avvocato Michele Rossi, giurista e Delegato Relazioni Esterne della CC-Ti

Mediazione, arbitrato e, infine, se si fallisce, causa: è corretta questa sequenza procedurale?

Non si tratta di stadi differenti di un medesimo processo, bensì di sistemi diversi a disposizione delle parti

per tentare di giungere alla definizione di una vertenza. Nella mediazione le parti chiedono liberamente a un mediatore di attivarsi nella prospettiva di raggiungere un accordo. Nell'arbitrato invece le parti decidono di affidare a un tribunale di arbitri (o a un arbitro unico) la competenza di emanare una decisione vincolante. In questo



caso la procedura si svolge in contraddittorio e la decisione finale assomiglia in tutto e per tutto a una sentenza, anche se si chiama lodo arbitrale. Sottoponendo una vertenza all'arbitrato le parti escludono inoltre l'accesso alla giustizia ordinaria, per cui la "causa" ordinaria non è più possibile. La Camera di commercio di Lugano mette a disposizione delle parti il Regolamento svizzero d'arbitrato internazionale delle Camere di commercio e dell'industria svizzere, in vigore dal 1 gennaio 2004. Si tratta delle regole che le parti possono scegliere per disciplinare un eventuale procedura di arbitrato.

È sufficiente che sia solo una delle parti a suggerire di avviare questa pratica perché quest'ultima venga avviata? (idem per interromperla...)

Nel caso di diverbio, la parte che si ritiene lesa nei suoi diritti, può avviare unilateralmente la procedura di arbitrato. Premesso che esista una clausola arbitrale validamente pattuita. A questo punto la procedura ha inizio con il coinvolgimento dell'altra parte e con la susseguente costituzione del tribunale. Per interrompere la procedura, la parte che l'ha avviata può sempre ritirare la richiesta di arbitrato. Se lo fa però senza l'accordo della controparte dovrà accollarsi integralmente gli oneri e le spese.

Quali sono i principali vantaggi?

Velocità della procedura, semplicità delle norme, assenza di formalismo eccessivo,...

L'imparzialità viene citata tra le principali qualità dell'arbitro. Si sa l'imparzialità non esiste...

L'arbitro deve essere imparziale nei con-

fronti delle parti. Inoltre deve rendere note a chi lo contatta in relazione a una possibile nomina, tutte le circostanze suscettibili di far sorgere legittimi dubbi quanto alla sua imparzialità o indi-

pendenza. All'inizio della procedura rilascia pure una sua dichiarazione di indipendenza. Nel corso della procedura, sulla base degli argomenti e, soprattutto, delle prove assunte, l'arbitro si forma poi un'opinione che si traduce nella decisione finale. Questa è l'imparzialità alla quale sono chiamati gli arbitri. Ed è un'imparzialità che esiste davvero.

Viene sovente inserita tra le clausole contrattuali la possibilità di un ricorso all'arbitrato in caso di conflitto?

La via arbitrale garantisce una certa celerità e, anche per questa ragione, spesso in ambito contrattualistico a livello internazionale, le parti inseriscono a priori una clausola arbitrale per essere certi che in caso di litigio si segua questa via. In caso di accordo fra le parti, oppure quando siano applicabili le disposizioni dell'art. 42, par. 2 del Regolamento (in particolare quando il valore di causa costituito dalla somma della domanda e della domanda riconvenzionale non supera i CHF 1'000'000) l'arbitrato è condotto secondo la procedura accelerata: il lodo è pronunciato entro 6 mesi dalla data alla quale l'intero incarto viene trasmesso agli arbitri. Con la clausola arbitrale si possono inoltre risolvere problemi di competenza territoriale definendo in modo chiaro e univoco la sede dell'arbitrato.

Una conclusione felice della mediazione (che fa parte, come l'arbitrato, dei servizi della CC-Ti) si basa sulla volontà delle parti: ma se questa realmente sussiste, in fin dei conti, qual è il ruolo del mediatore?

Con la mediazione, il mediatore favorisce lo scambio di punti di vista e tenta di condurre le parti verso soluzioni accettabili per ognuna di loro. Al contrario del perito, non fornisce il proprio parere; diversamente dal conciliatore, non formula proposte e, a differenza di un arbitro, non dirime la controversia. La mediazione può concludersi in ogni momento qualora le parti non trovassero una soluzione in via bonale o se una delle parti

desiderasse porre fine al procedimento. Le Camere di Commercio di Lugano, Basilea, Berna, Ginevra, Losanna, Zurigo e Neuchâtel mettono a disposizione servizi di mediazione commerciale secondo il Regolamento svizzero di mediazione commerciale.

Un arbitro può essere ricusato da una delle parti?

Ogni arbitro può essere formalmente ricusato se esistono circostanze che fanno sorgere legittimi dubbi quanto alla sua imparzialità o indipendenza.

In una trattativa di mediazione o di arbitrato è possibile farsi rappresentare da un legale oppure bisogna presentarsi di persona?

Nel caso di arbitrato è usuale che le parti siano rappresentate da avvocati. Nella mediazione il tutto dipende dalle regole che le parti vogliono e possono darsi.

Quando si definisce l'arbitrato "la ricerca creativa di possibili soluzioni negoziali", "non necessariamente vincolata alla rigida applicazione del diritto", quali limiti si intendono esattamente? Fino a che punto queste trattative possono essere "creative" e indipendenti dal diritto?

Il tribunale arbitrale decide la controversia secondo le norme di diritto scelte dalle parti o, in assenza di tale scelta, applicando le norme di diritto con le quali la controversia ha la connessione più stretta. Il tribunale arbitrale decide in qualità di "amiabile compositeur" oppure "ex aequo et bono" unicamente se le parti lo hanno esplicitamente autorizzato in tal senso. Ciò significa in questo secondo caso che gli arbitri possono non applicare rigidamente le norme di diritto e ispirarsi invece all'equità ricercando in tal modo la soluzione più adeguata.

La decisione di un arbitro può essere oggetto di un ricorso?

Il lodo può essere impugnato soltanto in casi determinati, ossia se l'arbitro unico è stato nominato irregolarmente o il tribunale arbitrale è stato costituito irregolarmente. Oppure se il tribunale arbitrale si è dichiarato, a torto, competente o incompetente. O se il tribunale arbitrale ha deciso punti litigiosi che non gli erano stati sottoposti o ha ommesso di giudicare determinate conclusioni. Inoltre se è stato violato il principio della parità di trattamento delle parti o il loro diritto di essere sentite. Infine se il lodo è incompatibile con l'ordine pubblico.

Arbitrato: Manuale 5.6.2