

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori GIUGNI, ACONE, FABBRI e SCEVAROLLI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 18 LUGLIO 1990

Riforma della legge 11 maggio 1990, n. 108, sui licenziamenti individuali nelle piccole imprese

ONOREVOLI SENATORI. - 1. La recente legge 11 maggio 1990, n. 108, sulla disciplina dei licenziamenti individuali nelle piccole imprese ha suscitato un coro di reazioni critiche, sia da parte di forze politiche, che pure fanno parte della maggioranza di governo, sia da parte degli ambienti imprenditoriali. Va subito detto come tali critiche siano certamente eccessive nei toni, e spesso anche nella sostanza, ricordando l'analogo atteggiamento tenuto dalla Confindustria all'indomani dell'approvazione dello Statuto dei lavoratori, ingiustamente accusato di essere un provvedimento eccessivamente penalizzante nei confronti del sistema industriale e che avrebbe messo in ginocchio l'economia italiana.

Analogamente, la legge appena approvata, seppur per molti e diversi aspetti criticabile, non rappresenta certamente un provvedimento che farà uscire l'Italia dall'Europa, come con molta enfasi è stato scritto e detto. Al contrario, con l'ampliamento dell'area del licenziamento giustificato anche alle piccole imprese, e l'introduzione della forma scritta, il legislatore italiano paga un debito che aveva contratto con molti milioni di lavoratori fin dall'approvazione dello Statuto dei lavoratori. È questo un fatto che, almeno in linea di principio, appare del tutto condivisibile, corrispondendo non solo a quanto avviene in altri paesi europei, ma anche ad un diffuso sentimento sociale, oltrechè a preci-

se indicazioni provenienti dalla stessa Corte Costituzionale.

Fatte queste precisazioni di ordine generale, va anche detto che il giudizio sulla legge non può essere del tutto positivo. In alcuni punti le soluzioni adottate appaiono approssimative da un punto di vista tecnico; mentre, sotto altri aspetti, nel provvedimento appena approvato sono state introdotte delle modificazioni alla legislazione esistente - è il caso ad esempio del computo dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai fini del calcolo delle dimensioni dell'impresa per l'applicazione della disciplina dei licenziamenti - che necessitavano di soluzioni più modulate e maggiormente attente alla realtà produttiva della piccola impresa: tali da indurre a riflettere sulla gravità di un atto come il licenziamento, ma prevedendo sanzioni più proporzionate alla natura e capacità economica del datore di lavoro di quanto non sia risultato nella legge approvata.

2. Brevemente riepilogati, i contenuti della legge appaiono essere i seguenti. Ogni datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupi più di quindici dipendenti (o cinque se trattasi di imprenditore agricolo) in ogni unità produttiva, è tenuto, in caso di licenziamento ingiustificato, a reintegrare il lavoratore. La medesima disciplina si applica anche al datore di lavoro che occupi più di sessanta dipendenti, anche se le unità produttive in cui è frazionata l'impresa non occupino, singolarmente considerate, più di quindici dipendenti.

Al datore di lavoro che occupi invece meno di quindici dipendenti, si applicherà invece la cosiddetta tutela obbligatoria: il datore di lavoro cioè potrà avere la scelta tra il riassumere il prestatore di lavoro, ovvero corrispondergli una determinata indennità che va da un minimo di due mensilità e mezzo di retribuzione ad un massimo di quattordici mensilità, a seconda dell'anzianità del lavoratore e delle dimensioni dell'impresa (o meglio, della sua capacità economica produttiva).

Va però tenuto presente come l'area della reintegrazione si estenda a qualsiasi datore

di lavoro - sia esso imprenditore o non imprenditore, ed indipendentemente dalle dimensioni quantitative dell'impresa - che licenzi il proprio dipendente per ragioni discriminatorie (sesso, razza, lingua, opinioni politiche, religiose o sindacali), anche se si tratta di un collaboratore domestico.

Inoltre, la legge stabilisce che ogni licenziamento, anche quello dei dirigenti di azienda, debba avvenire per forma scritta, con la possibilità per il lavoratore di richiederne i motivi se non comunicati; ed offre, infine, alle parti, nel tentativo di rivitalizzare le procedure arbitrali e conciliative, la possibilità di comporre la controversia sul licenziamento senza ricorrere all'autorità giudiziaria.

3. Come è noto, al Senato la discussione del testo del provvedimento approvato dalla Camera venne negativamente condizionata dalla ristrettezza dei tempi dovuta all'incombere del *referendum* fissato per il 3 giugno. La maggioranza non ha ritenuto di apportare quelle modifiche che si sarebbero rese necessarie per eliminare incongruenze e imprecisioni. Ma tale valutazione non è stata condivisa dal gruppo socialista, che così ha motivato la propria astensione, nella seduta del 16 maggio 1990 della Commissione lavoro:

«Ritengo che sia necessario nel modo più assoluto evitare un *referendum* che sarebbe probabilmente dominato, come ho già avuto occasione di dire, da gruppi del tutto estranei alla stessa iniziativa del *referendum* ed avrebbe un contenuto fortemente anti-sindacale e fortemente antisociale, di ribellione contro i principi per i quali ci siamo battuti e sui quali la Commissione lavoro ha sempre avuto una posizione di unanime consenso.

Ma ritengo anche che il testo così com'è stato approvato introduca alcuni sensibili guasti, estranei, tra l'altro alla materia del *referendum*. Ritengo comunque che quelle norme che riguardano la materia del *referendum* siano perfettamente idonee a indurre la Corte di Cassazione a dichiarare abrogata la materia referendaria e quindi superato lo stesso *referendum*.

Segnalo ai colleghi e al Ministro la opportunità di procedere al più presto a riparare ai guasti prodotti all'articolo 1 e, per quello che riguarda l'articolo 5 su conciliazione e arbitrato, non essendo materia direttamente pertinente al *referendum*, si potrebbe senz'altro anche qui prendere in considerazione una qualche proposta più idonea del testo in discussione».

Successivamente l'ufficio centrale costituito presso la Corte di Cassazione revocava il *referendum* in base alle seguenti considerazioni:

«*che* l'articolo 6 della legge n. 108 del 1990 espressamente sopprime le parole "dell'articolo 18 e" contenute nel primo comma dell'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, oggetto della richiesta di *referendum* abrogativo, insieme però innovando la disciplina complessiva dei licenziamenti individuali;

che si pone quindi il problema di cui all'articolo 39 della legge 25 maggio 1970, n. 352, nel testo risultante dalla sentenza n. 68 del 1978 della Corte Costituzionale;

che, ai fini della valutazione da compiere per stabilire se le operazioni referendarie debbano arrestarsi o se invece il *referendum* debba avere luogo sulle corrispondenti norme della nuova legge, è del tutto irrilevante il raffronto fra il risultato perseguito dai proponenti ed il risultato conseguito dalla innovazione legislativa, mentre il confronto va posto unicamente fra la disciplina precedente e la disciplina successiva della fattispecie legale oggetto della proposta referendaria;

che il contenuto normativo della disposizione oggetto del *referendum* concerne la disciplina dei licenziamenti individuali dei lavoratori appartenenti ad unità produttive di imprese commerciali e industriali con meno di sedici dipendenti, o agricole con meno di sei, e a imprese che, rispettivamente, occupano nell'ambito del Comune meno di sedici o meno di sei dipendenti;

che il raffronto va quindi compiuto comparando la disciplina dettata dal sistema previgente per tale situazione con la

disciplina per la stessa situazione risultante dal nuovo sistema;

che nella disciplina previgente i suddetti lavoratori, da un lato, erano esclusi dalla cosiddetta tutela reale e, dall'altro, fruivano della cosiddetta tutela obbligatoria soltanto se appartenenti a imprese che nel complesso comprendevano più di trentacinque dipendenti;

che, per contro, nella nuova disciplina gli stessi lavoratori, da un lato, sono ammessi a fruire in ogni caso della tutela obbligatoria qualunque sia il numero di dipendenti complessivamente occupati nell'impresa e, dall'altro, sono ammessi a fruire della stessa tutela reale in situazioni prima escluse per effetto delle nuove disposizioni dettate in materia di computo di prestatori di lavoro prima non contemplati e di imprese con più di sessanta dipendenti complessivi;

che alla luce delle superiori considerazioni deve affermarsi che la specifica disciplina dei licenziamenti dei lavoratori addetti alle piccole imprese risulta sostanzialmente modificata in conseguenza della generalizzazione della tutela obbligatoria e, comunque, della estensione ad una parte di tali lavoratori della stessa tutela reale, con innovazioni non puramente formali o di dettaglio ma significative» (ordinanza del 21 maggio 1990).

5. Vari partiti si erano nel frattempo espressi per una modifica delle norme appena introdotte, e tale intenzione è stata ribadita anche successivamente persino da rappresentanti del Governo. Da parte del relatore al Senato, e nella stessa dichiarazione di voto a nome del partito socialista italiano, era stato peraltro chiarito che le modifiche possibili e auspicabili non avrebbero potuto incidere sul nucleo normativo che la Cassazione stessa aveva ritenuto idoneo a garantire una forma di tutela assimilabile anche se non identica a quella prevista nel quesito referendario. Infatti, pur mancando norme specifiche in materia, sarebbe da ritenersi perpetrata una grave violazione della funzione stessa dell'istituto referendario, ove si ritenesse possibile, una volta revocato un *referendum*

per sopravvenuta abrogazione, introdurre norme che in qualche modo implicassero un ritorno alla disciplina abrogata.

Per tale ragione, non si ritiene proponibile, oggi, prima ancora che la nuova normativa abbia avuto un adeguato periodo di vigenza, alcuna modifica al regime indennitario, nè la ipotesi, da altri formulata, di una «franchigia» per le microimprese, e neppure la diminuzione delle indennità previste per queste ultime, che pure era stata proposta al Senato proprio dal gruppo socialista.

6. Si ritiene invece necessario proporre, e con urgenza, la correzione immediata di taluni difetti tecnici contenuti nella legge (principalmente: il riferimento all'articolo 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604, che è abrogato), e riproporre modifiche attinenti ad aggravii inutili o generatori di contenzioso, in essa introdotti, a volte senza una chiara motivazione, nonchè la revisione delle procedure alternative a quella giudiziaria, che pressochè da tutte le forze politiche e associazioni sindacali è stata ritenuta un necessario complemento della nuova disciplina. All'introduzione di modifiche di tale tipo lo stesso Ministro del lavoro si era dichiarato favorevole in sede di approvazione della legge e per esse non è necessario e neanche opportuno attendere un periodo di sperimentazione, che consisterebbe anzi in una fase di accentuato contenzioso e pertanto di instabilità gestionale nella delicata struttura delle piccole imprese.

I singoli punti per cui proporre una innovazione sostanziale, e non solo una correzione delle sviste tecniche, sono i seguenti:

a) determinazione del risarcimento del danno in caso di licenziamento ingiustificato: la formulazione non tecnicamente precisa della legge sembra attribuire al lavoratore il diritto a ottenere l'intero ammontare delle retribuzioni decorrenti dalla data del licenziamento fino a quella dell'effettiva reintegrazione, senza la possibilità per il datore di lavoro di dedurre quanto il lavoratore abbia nel frattempo guadagnato per aver impiegato presso altri le proprie energie lavorative.

L'innovazione rimette cioè in discussione, senza una plausibile ragione, un consolidato orientamento giurisprudenziale che, dopo una sofferta elaborazione, si era finalmente stabilizzato nel senso di ritenere possibile la detrazione, dalla somma dovuta dal datore di lavoro a titolo di risarcimento, di quanto il lavoratore abbia effettivamente guadagnato nel frattempo con un altro lavoro. Infatti l'incerta dizione della legge ha già dato luogo ad interpretazioni fortemente contrastanti.

Inoltre la facoltà concessa al lavoratore di attendere fino a trenta giorni dal deposito della sentenza che accerta l'invalidità del licenziamento, onde poter chiedere, in aggiunta alle retribuzioni nel frattempo percepite, quindici mensilità aggiuntive in luogo della reintegrazione, offrirebbe un incentivo al prolungamento del giudizio ed un vantaggio che non rientra nelle finalità della legge.

È comunque evidente che la nuova norma appare tale da generare un pesante contenzioso, considerate anche recenti interpretazioni secondo le quali, ove il lavoratore non optasse per la corresponsione delle quindici mensilità, il rapporto di lavoro dovrebbe considerarsi immediatamente risolto.

L'aumentato contenzioso potrebbe rivelarsi penalizzante anche per la piccola impresa che abbia solo poco più di quindici dipendenti nella stessa unità produttiva, o superi la soglia con i contratti di formazione e lavoro.

Va invece mantenuta l'innovazione consistente nella facoltà di opzione, per il lavoratore tra reintegra e quindici mensilità (sebbene sia opportuno ridurre tale misura a dieci, per le aziende fino a venticinque dipendenti) non però entro un termine fissato dalla data del deposito della sentenza che, come si sa, è sempre tardivo, bensì in qualunque momento della fase esecutiva della sentenza, dato che la norma in questione di fatto non attribuisce nessuna conseguenza al mancato rispetto del termine: il lavoratore potrà infatti sempre e comunque proporre lo scambio tra reintegrazione dovuta e l'indennità;

b) l'estensione della tutela reintegratoria al lavoratore domestico in caso di licenziamento discriminatorio di quest'ultimo è previsione del tutto sproporzionata alla realtà dei collaboratori familiari e per tal motivo quasi sicuramente destinata all'ineffettività, oltrechè di dubbia legittimità costituzionale, perchè l'applicazione della reintegrazione comporterebbe una violazione del domicilio (articolo 14 della Costituzione).

La modificazione che si intende proporre dunque, è quella di escludere dall'area della tutela reale il lavoratore o la lavoratrice familiare, anche ferma restando la invalidità del licenziamento indiscriminato;

c) i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro prima dell'entrata in vigore della presente legge non rientrano nel computo dei dipendenti di un'impresa per l'applicazione della disciplina dei licenziamenti. Nella nuova legge, invece, i lavoratori in formazione vanno calcolati ai fini del raggiungimento della soglia dei quindici dipendenti oltre la quale scatta la tutela reintegratoria. Concepita in maniera così netta e rigida, la soluzione adottata dal legislatore rischia di determinare un disincentivo all'utilizzo di uno strumento, come il contratto in parola, che aveva dato buoni risultati. Si tratta inoltre di una norma che, così interpretata, finirebbe con l'aver efficacia retroattiva, tale per cui imprese a elevato numero di dipendenti con contratto di formazione e lavoro, e che potevano considerarsi piccole imprese ai fini dell'applicazione della disciplina limitativa dei licenziamenti, si trovano improvvisamente a essere soggette a tale disciplina.

Va però osservato come della norma in questione sarebbe anche possibile dare un'interpretazione diversa, in quanto diretta a includere solo contratti di nuova stipulazione.

Per tale motivo sembra opportuno chiarire, con norma sostanzialmente interpretativa che vengano computati solo i lavoratori in formazione assunti successivamente all'entrata in vigore della legge, esentando quindi dal computo i lavoratori con con-

tratto di formazione attualmente già in servizio.

Può anche essere utile precisare che gli apprendisti non vengono computati, come previsto dall'articolo 1, entro i limiti numerici stabiliti da varie leggi all'assunzione di questi ultimi (articolo 2 della legge 19 gennaio 1955, n. 25; articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443; articolo 21 della legge 28 febbraio 1987, n. 56);

d) l'importo dell'indennità risarcitoria viene determinato con rinvio alla discrezionalità del giudice. Sarebbe invece rispondente a criteri di equità se la legge, fermo restando l'importo minimo di due mensilità e mezzo, vincolasse tale discrezionalità ad un massimo di quattro mensilità, per le imprese che, non superando la dimensione di tre dipendenti, è da presumere avrebbero sempre e comunque tale trattamento. Ciò diminuirebbe il rischio di eventuali rigorismi giudiziali, e renderebbe soprattutto più certa per le parti la conoscenza della sanzione applicabile. Anche tale modifica non incide sulla sostanza della soluzione adottata nella legge n. 108, ma solo contribuisce a rendere più agevole l'applicazione;

e) è opportuno inoltre sanare un difetto di coordinamento tra l'articolo 4 e l'articolo 2 della legge per quanto riguarda la disciplina applicabile alle imprese di tendenza. Dall'attuale dizione sembra infatti che queste ultime, ove superino la soglia dei sessanta dipendenti, non siano soggette ad alcuna disciplina limitativa dei licenziamenti, con la conseguente applicazione del solo articolo 2118 del codice civile.

Per evidenti ragioni di uguaglianza di trattamento, queste ultime vanno invece assoggettate, indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati, al regime della legge n. 604 del 1966, come modificato dalla legge n. 108 del 1990.

f) norme in materia di conciliazione e di arbitrato: l'intera norma, pur nel condivisibile intento di incentivare il ricorso a forme di composizione della lite diverse da quella giudiziale, appare però assai farragginosa, tanto da sollevare più di una perplessità sulla sua effettiva funzionalità, in parti-

colare nella parte relativa al ricorso alla procedura arbitrale.

In questo caso, più che procedere a modificazioni ed aggiustamenti parziali della disposizione, è sembrato opportuno riscriverla completamente, riformulandola in maniera tale che essa costituisca un reale incentivo per le parti a servirsi di strade alternative a quella giudiziale per comporre la controversia; anche perchè, ed è aspetto niente affatto secondario, non solo l'intervento pretorile può apparire sproporzionato al clima dei rapporti di lavoro in una piccola impresa, ma la rivitalizzazione di istituti come l'arbitrato o la conciliazione consentirebbe di non ricorrere al patrocinio legale, evitando al piccolo imprenditore e al lavoratore esborsi pecuniari a volte elevati.

Per quanto attiene al tentativo obbligatorio di conciliazione, appare opportuno introdurre un congruo termine perentorio più breve (sessanta giorni, prorogabile di ulteriori sessanta giorni in caso di arbitrato *ex* comma 6) entro il quale la procedura deve in ogni caso concludersi, anche se negativamente. Ciò al fine sia di impedire atteggiamenti dilatori di una delle parti, sia per individuare con precisione il termine dal quale decorre la «cessazione della causa di sospensione» di cui al comma 4 dell'articolo 5. Inoltre si è ritenuto di proporre un'abbreviazione dei termini per la proposizione del tentativo di conciliazione nel caso di giudizio instaurato senza il preventivo esperimento di tale procedura (trenta

giorni invece di sessanta), nonchè per la successiva riassunzione della causa (sessanta giorni invece di centottanta, comma 5).

Riguardo all'arbitrato previsto dal comma 6, la proposta di modifica concerne essenzialmente l'introduzione di norme dirette a facilitare l'inoppugnabilità del lodo. Dall'attuale formulazione della norma si ricava infatti che la pronuncia del collegio, pur essendo esecutiva, non è però definitiva, nel senso che potrebbe essere sempre impugnata dal lavoratore. Sicchè quest'ultimo, dopo aver percepito la somma riconosciutagli dal lodo, potrebbe riaprire la questione rimettendo tutto in discussione, nè il datore di lavoro avrebbe interesse ad accettare la via arbitrale, con il rischio di subire entro breve tempo un lodo esecutivo ma non definitivo. Tale meccanismo non sembra certo costituire un incentivo per il datore di lavoro nei confronti della soluzione di composizione stragiudiziale delineata dall'articolo 5. Ma poichè l'inoppugnabilità del lodo è ritenuta dall'opinione dominante come una privazione del diritto di azione in giudizio, la soluzione proposta è di prevedere un formale invito alle parti ad accettare il lodo, con il duplice e simmetrico effetto di renderlo esecutivo e inoppugnabile. È da ritenere che un tale sistema di bilanciamento delle convenienze potrebbe efficacemente funzionare specie nelle aree o settori dove le parti sociali sono ben organizzate, e hanno esperienze di gestione bilaterale, come è nei vari settori dell'artigianato.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

1. Il secondo comma dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, già sostituito dall'articolo 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108, è sostituito dal seguente:

«Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui al primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro dopo la data di entrata in vigore della presente legge; degli apprendisti nei limiti massimi previsti dalle leggi in materia; dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale».

2. I commi quarto e quinto dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della citata legge n. 108 del 1990, sono sostituiti dai seguenti:

«Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno subito per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia e l'invalidità a norma del primo comma. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del codice civile. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma è tenuto inoltre a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovutegli in virtù del rapporto di lavoro dalla data della sentenza stessa fino a quella

della reintegrazione. Se il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, il rapporto si intende risolto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno, così come previsto dal quarto comma, al prestatore di lavoro, in qualsiasi momento successivo alla pronunzia della sentenza di cui al primo comma, è data facoltà di chiedere al datore di lavoro che abbia alle proprie dipendenze fino a venticinque dipendenti, un'indennità in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro pari a dieci mensilità di retribuzione determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del codice civile. Tale indennità è aumentata fino a quindici mensilità di retribuzione ove il datore di lavoro occupi alle proprie dipendenze più di venticinque prestatori di lavoro».

Art. 2.

1. Al comma 4 dell'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dall'articolo 2, comma 2, della citata legge n. 108 del 1990, sono soppresse le parole: «e di cui all'articolo 9».

2. All'articolo 4 della citata legge n. 108 del 1990 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2, le parole: «Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3,» sono soppresse;

b) al comma 1, dopo la parola «culturale», è inserita la parola: «assistenziale»;

c) al comma 1, in fine, sono aggiunte le parole: «indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati»;

d) al comma 2 le parole: «e dell'articolo 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604.» sono soppresse.

3. All'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dal comma 3 dell'articolo 2 della citata legge n. 108 del 1990, è aggiunto il seguente periodo: «Per le imprese con meno di quattro dipendenti, la misura massima dell'indennità non può superare le quattro mensilità».

Art. 3.

1. L'articolo 5 della legge 11 maggio 1990, n. 108, è sostituito dal seguente:

«Art. 5. - 1. La domanda in giudizio di cui all'articolo 2 della presente legge non può essere proposta se non è preceduta dalla richiesta di conciliazione avanzata secondo le procedure previste dai contratti e accordi collettivi di lavoro, ovvero dagli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile. La procedura di conciliazione deve comunque concludersi decorsi sessanta giorni dalla data della richiesta. Tale termine deve essere prorogato di ulteriori sessanta giorni nel caso in cui abbia luogo l'arbitrato di cui al comma 6 del presente articolo.

2. L'improcedibilità della domanda è rilevabile anche d'ufficio nella prima udienza di discussione.

3. Ove il giudice rilevi l'improcedibilità della domanda, a norma del comma 2 sospende il giudizio e fissa alle parti un termine perentorio non superiore a trenta giorni per la proposizione della richiesta del tentativo di conciliazione.

4. Il processo deve essere riassunto a cura di una delle parti nel termine perentorio di sessanta giorni dalla data della richiesta del tentativo di conciliazione.

5. La comunicazione al datore di lavoro della richiesta di espletamento della procedura obbligatoria di conciliazione avvenuta nel termine di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, impedisce la decadenza sancita nella medesima norma.

6. Ove il tentativo di conciliazione fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti giorni può proporre, anche attraverso l'associazione sindacale a cui è iscritta o conferisca mandato, il deferimento della controversia al collegio di arbitrato previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile o, in mancanza, a un collegio composto da un rappresentante scelto da ciascuna parte e da un presidente scelto di comune accordo o, in difetto, dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Il collegio si

pronuncia entro trenta giorni e invita le parti a sottoscrivere la decisione. Decorso inutilmente tale termine resta ferma per le parti la facoltà di adire l'autorità giudiziaria. Qualora la decisione del collegio venga sottoscritta, la stessa, osservate le disposizioni dell'articolo 411 del codice di procedura civile, acquista la medesima efficacia della conciliazione intervenuta ai sensi degli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile, anche ai fini e per gli effetti dell'articolo 2113 del codice civile.

7. Il comportamento complessivo delle parti viene valutato dal giudice per l'applicazione degli articoli 91, 92, 96 del codice di procedura civile».