

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori DE LUCA Michele e PELELLA

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 14 MAGGIO 1996

Interpretazione autentica dell'articolo 7, primo, secondo, terzo e quinto comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e degli articoli 2, comma 3, 6, primo e secondo comma, e 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modifiche ed integrazioni, concernente l'applicabilità di garanzie procedurali, nell'intimazione dei licenziamenti disciplinari, ed il sistema sanzionatorio per l'inosservanza di tali garanzie

ONOREVOLI SENATORI. - Il tema dei licenziamenti disciplinari - che risultino motivati, cioè, dall'inadempimento del lavoratore a propri obblighi contrattuali - ha formato oggetto di ampia ed articolata elaborazione giurisprudenziale, che ha riguardato, essenzialmente, l'applicabilità a quei licenziamenti delle garanzie procedurali, previste (articolo 7 del cosiddetto «statuto dei lavoratori», di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300) per l'irrogazione delle misure disciplinari cosiddette «conservative», nonché il sistema sanzionatorio per l'inosservanza di tali garanzie.

È stata, infatti, la Corte costituzionale (sentenza n. 204 del 30 novembre 1982 e, per quanto riguarda i licenziamenti non ricadenti nell'area della cosiddetta «tutela reale», sentenza n. 427 del 25 luglio 1989) ad affermare, sostanzialmente, l'applicabilità, ai licenziamenti disciplinari appunto, delle garanzie procedurali previste dai primi tre commi del citato articolo 7 (che prevedono, rispettivamente, la pubblicità del cosiddetto «codice disciplinare», la preventiva contestazione dell'addebito e l'audizione a difesa del lavoratore incolpato).

Sono state, invece, le sezioni unite civili della Corte di cassazione, componendo contrasti di giurisprudenza insorti nell'ambito della sezione lavoro della stessa Corte, a stabilire:

a) l'estensione, da un lato, ai licenziamenti disciplinari appunto, (anche) della garanzia procedimentale, prevista dal quinto comma del citato articolo 7, secondo cui il provvedimento disciplinare non può essere applicato (e, nel caso del licenziamento, intimato) prima che siano decorsi cinque giorni dalla contestazione dell'addebito oppure, in alternativa, prima che siano pervenute le giustificazioni del lavoratore incolpato, anche se quel termine non sia ancora

integralmente decorso (sentenze della Corte di cassazione a sezioni unite civili n. 3965, n. 3966 e n. 4845 del 1994);

b) la limitazione, dall'altro, della pubblicità del codice disciplinare (garantita dal primo comma del medesimo articolo 7) soltanto alle specifiche ipotesi di illecito disciplinare, che siano validamente predeterminate da contratti collettivi oppure, nel rispetto di questi, da contratti individuali o da atti unilaterali del datore di lavoro (sentenza della Corte di cassazione a sezioni unite civili n. 4823 del 1° giugno 1987).

Parallelamente si è sviluppata la elaborazione giurisprudenziale concernente il sistema sanzionatorio applicabile per l'inosservanza di dette garanzie procedurali nella intimazione, appunto, di licenziamenti disciplinari.

Intanto, per i licenziamenti ricadenti nell'area della cosiddetta «tutela reale» (di cui agli articoli 18 e 35 della legge n. 300 del 1970, e successive modifiche ed integrazioni), la Corte costituzionale (sentenza n. 204 del 1982) ha «accomunato» la violazione delle garanzie procedurali alla inosservanza della forma del licenziamento (di cui all'articolo 2 della legge n. 604 del 1966) - in dipendenza della «natura formale delle due violazioni» - e ne ha esteso il sistema sanzionatorio (di cui al citato articolo 18, appunto).

Per quanto riguarda i licenziamenti disciplinari, non ricadenti nell'area della cosiddetta «tutela reale», sono state le sezioni unite civili della Corte di cassazione (sentenze nn. 3966, 4844, 4845 e 4846 del 1994) che - componendo il contrasto di giurisprudenza insorto nell'ambito della sezione lavoro della stessa Corte - hanno ritenuto che «alla inosservanza delle garanzie procedurali, previste dall'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, conseguono gli stessi effetti

stabiliti» dall'articolo 8 della legge n. 604 del 1966, e successive modificazioni, «per l'ipotesi di licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo (cioè la prevista indennità oppure, alternativamente, la riassunzione del lavoratore licenziato), dal momento che sarebbe illogico ricollegare a quella inosservanza conseguenze diverse e più gravi di quelle derivanti dall'accertata insussistenza dell'illecito disciplinare».

Tuttavia la Corte costituzionale (sentenza n. 398 del 23 novembre 1994) non solo ha ravvisato - nella giurisprudenza testè ricordata - i connotati del diritto vivente ma ha ritenuto, altresì, l'interpretazione, che ne risulta proposta, adeguatrice ai precetti costituzionali.

Pertanto la riferita elaborazione giurisprudenziale, nella soggetta materia, sembra avere raggiunto un assetto sistematico e, complessivamente, soddisfacente sul piano equitativo.

Non mancano, tuttavia, i rischi che quell'assetto possa risultare, inopinatamente, turbato da sopravvenienti *revirements* giurisprudenziali.

Non hanno efficacia vincolante *erga omnes*, infatti, nè la giurisprudenza dei giudici ordinari (compresa quella delle sezioni unite della Corte suprema di cassazione), nè le sentenze (anche) interpretative di rigetto della Corte costituzionale.

Pare quindi opportuno recepire, in norme di interpretazione autentica appunto, la ricordata elaborazione giurisprudenziale.

È proprio quel che intende fare il presente disegno di legge.

Con la certezza del diritto, ne risulta garantito, così, un equo bilanciamento di interessi in potenziale conflitto.

Suscita, invece, fondate perplessità e, perciò, va esplicitamente disattesa altra sentenza della Corte di cassazione a sezioni unite civili (n. 6041 del 29 maggio 1995), che nega l'applicabilità delle garanzie procedurali, di cui si discute, al licenziamento del dirigente.

Infatti, essa muove dalle premesse, palesemente fallaci, che il dirigente non è soggetto al potere disciplinare del datore di lavoro e, comunque, esula dall'ambito soggettivo d'applicazione dello statuto dei lavoratori (ivi compreso l'articolo 7).

Il presente disegno di legge è formato di un solo articolo.

Il comma 1 si occupa - con norme di interpretazione autentica, appunto - dell'applicabilità, ai licenziamenti disciplinari, delle garanzie procedurali previste dai commi secondo, terzo, quinto e - alle condizioni e nei limiti stabiliti contestualmente - dal comma primo dell'articolo 7 dello statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970).

Del sistema sanzionatorio, per l'inosservanza di tali garanzie, si occupano - parimenti con norme interpretative - i commi 2 e 3 dello stesso articolo unico con riferimento ai licenziamenti disciplinari, che, rispettivamente, rientrano nell'area della cosiddetta «tutela reale» (di cui agli articoli 18 e 35 della legge n. 300 del 1970, e successive modifiche ed integrazioni) e ne esulano.

Tuttavia, la contestuale esigenza di assicurare certezza al rapporto di lavoro impone l'estensione, parimenti in via interpretativa, di forma e termine previsti dall'articolo 6, primo e secondo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, alla impugnazione di licenziamenti disciplinari - che siano stati intimati, appunto, senza l'osservanza delle garanzie procedurali - anche al di fuori dell'area della cosiddetta «tutela reale» e, perciò, indipendentemente dal livello occupazionale dell'impresa o dell'unità produttiva, nella quale abbia avuto luogo il licenziamento, e dalla categoria (articolo 2095 del codice civile) del lavoratore licenziato.

È proprio quel che è previsto - con norma di interpretazione autentica, appunto - dal comma 4 dell'articolo unico del presente disegno di legge.

DISEGNO DI LEGGE**Art. 1.**

1. L'articolo 7, commi secondo, terzo e quinto, della legge 20 maggio 1970, n. 300, va interpretato nel senso che le garanzie procedurali, ivi previste, devono essere applicate anche ai licenziamenti disciplinari, che risultano motivati cioè dall'inadempimento del lavoratore a propri obblighi contrattuali, indipendentemente dal livello occupazionale dell'impresa o dell'unità produttiva, nella quale abbia avuto luogo il licenziamento, nonchè dalla categoria del lavoratore licenziato. Il primo comma dello stesso articolo 7 va interpretato nel medesimo senso, limitatamente, tuttavia, alle ipotesi di illecito disciplinare, validamente predeterminate da contratto collettivo oppure, nel rispetto di questo, da contratto individuale o da atto unilaterale del datore di lavoro.

2. L'articolo 2, comma 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, va interpretato nel senso che la sanzione dell'inefficacia, ivi prevista, si applica anche ai licenziamenti disciplinari, intimati senza l'osservanza delle garanzie procedurali di cui al comma 1 del presente articolo, che rientrano nel campo d'applicazione dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modifiche ed integrazioni.

3. L'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, va interpretato nel senso che la sanzione, ivi prevista, si applica anche ai licenziamenti disciplinari, intimati senza l'osservanza delle garanzie procedurali di cui al comma 1 del presente articolo, che comunque esulano dal campo d'applicazione dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modifiche ed integrazioni.

4. L'articolo 6, primo e secondo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, va inter-

pretato nel senso che forma e termine, ivi previsti, si applicano per l'impugnazione dei licenziamenti disciplinari, intimati senza l'osservanza delle garanzie procedurali di cui al comma 1 del presente articolo, anche al di fuori del campo d'applicazione dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modifiche ed integrazioni.

