CORTE COSTITUZIONALE

Sentenza **181/1989** (ECLI:IT:COST:1989:181)
Giudizio: **GIUDIZIO DI LEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE IN VIA INCIDENTALE**
Presidente: **SAJA** - Redattore: - Relatore: **SPAGNOLI**
Camera di Consiglio del **25/01/1989**; Decisione del **10/04/1989**
Deposito del **12/04/1989**; Pubblicazione in G. U. **19/04/1989**
Norme impugnate:
Massime: **12006**
Atti decisi:

N. 181

SENTENZA 10-12 APRILE 1989

LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori: Presidente: dott. Francesco SAJA; Giudici: prof. Giovanni CONSO, prof. Ettore GALLO, dott. Aldo CORASANITI, prof. Giuseppe BORZELLINO, dott. Francesco GRECO, prof. Renato DELL'ANDRO, prof. Gabriele PESCATORE, avv. Ugo SPAGNOLI, prof. Francesco Paolo CASAVOLA, prof. Antonio BALDASSARRE, prof. Vincenzo CAIANIELLO, avv. Mauro FERRI, prof. Luigi MENGONI, prof. Enzo CHELI;

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 21, settimo comma, della legge 28 febbraio 1987, n. 56 (Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro), promosso con ordinanza emessa il 19 marzo 1988 dal Pretore di Milano, nel procedimento civile vertente tra D'Angella Luigia e Maglificio Mia, iscritta al n. 377 del registro ordinanze 1988 e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica n. 38, prima serie speciale, dell'anno 1988;

Visto l'atto di intervento del Presidente del Consiglio dei ministri;

Udito nella camera di consiglio del 25 gennaio 1989 il Giudice relatore Ugo Spagnoli;

Ritenuto in fatto

1. - In un giudizio vertente sulla legittimità del licenziamento di un apprendista da parte di una ditta che, non computando gli apprendisti nella forza lavoro, all'epoca impiegata, non avrebbe raggiunto il requisito dimensionale minimo (15 dipendenti) per l'applicabilità della invocata normativa sui licenziamenti individuali, l'adìto Pretore di Milano, con ordinanza del 19 marzo 1988, ha sollevato, in riferimento all'art. 3 Cost., questione di legittimità costituzionale dell'art. 21, settimo comma, della legge 28 febbraio 1987, n. 56 (Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro), nella "parte in cui prevede che i lavoratori assunti con contratto di apprendistato non rientrino nel computo dei limiti numerici previsti ex lege per l'applicazione di particolari normative ed istituti, senza escludere dalla deroga i limiti numerici che, ex art. 11 legge 15 luglio 1966, n. 604 ed ex art. 35 legge 20 maggio 1970, n. 300 condizionano l'applicabilità delle disposizioni limitative dei licenziamenti individuali e di tutela dei lavoratori, licenziati in violazione di detta disciplina".

Il giudice a quo muove dal presupposto per cui le "particolari normative ed istituti" cui fa riferimento la disposizione impugnata ricomprendono la disciplina limitativa dei licenziamenti individuali, giacché tale è stata l'interpretazione di gran lunga prevalente rispetto all'analoga norma dettata per i contratti di formazione e lavoro dall'art. 3, decimo comma, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726.

Della suddetta disposizione il Pretore contesta peraltro la razionalità, osservando che la differenziazione nella disciplina dei licenziamenti in tanto è stata ritenuta giustificata dalla Corte (sentenze nn. 81 del 1969 e 55 del 1974), in quanto la componente numerica dei dipendenti è indice della distinzione tra imprese di maggiori o minori dimensioni e perciò della loro dimensione socio-economica, e ciò ha riflessi sul modo di essere ed operare del lavoro organizzato. Con la norma impugnata, viceversa, si introduce un limite ulteriore, non dimensionale, che consente a taluni datori di lavoro, che abbiano alle proprie dipendenze lo stesso numero di lavoratori (superiore a 15 e/o a 35 lavoratori) di sottrarsi, a differenza di altri, alla disciplina dei licenziamenti di cui alla legge n. 604 del 1966 e allo Statuto dei lavoratori, sol perché a comporre tale numero intervengono lavoratori assunti con contratto di apprendistato: il che sarebbe tanto più grave in quanto, essendo possibile assumere apprendisti in numero pari al 100% dei lavoratori occupati (art. 1 della legge n. 424 del 1968), si consente in tal modo il raddoppio del numero complessivo dei dipendenti rispetto a quello in generale stabilito per la recedibilità ad nutum.

Tale discriminazione, d'altra parte - osserva il Pretore - si trasferisce direttamente sui prestatori di lavoro, ripercuotendosi negativamente sulla stabilità del posto di lavoro e sulla tutela legale ad essi apprestata. Né essa sarebbe giustificabile sotto il profilo qualitativo, data l'assimilabilità dell'apprendistato all'ordinario rapporto di lavoro comunemente affermata dalla giurisprudenza, anche costituzionale (sentenze nn. 14 del 1970 e 169 del 1973).

Il giudice remittente nega, infine, che la disposizione impugnata possa trovare giustificazione nell'intento del legislatore di favorire l'occupazione, soprattutto giovanile: e ciò sia per la diversa struttura del rapporto di apprendistato rispetto alle nuove figure - quali i contratti di formazione e lavoro - introdotta dalla legislazione più recente; sia perché l'agevolazione così prevista - aggiuntiva rispetto ad altre che già orientano la scelta dei lavoratori da assumere - incide direttamente e negativamente sui rapporti in corso e sui diritti dei lavoratori già occupati, con effetti di oggettiva compressione ed insicurezza dell'occupazione che contraddicono quelli promozionali asseritamente perseguiti.

2. - Il Presidente del Consiglio dei ministri, intervenuto nel giudizio a mezzo dell'Avvocatura dello Stato, ha chiesto che la questione sia dichiarata non fondata.

A suo avviso, l'individuazione della dimensione rilevante dell'impresa ai fini della disciplina

limitativa dei licenziamenti ed il tenere o meno conto a tali fini degli eventuali apprendisti è espressione di una scelta discrezionale del legislatore. Tale scelta - finalizzata ad incentivare la formazione professionale dei giovani - non potrebbe nella specie definirsi irragionevole a cagione della ritenuta assimilabilità del rapporto di apprendistato all'ordinario rapporto di lavoro subordinato ai fini del riconoscimento di forme di protezione del lavoratore imposte da norme costituzionali (sentenze nn. 14 del 1970, 169 del 1973, 276 del 1988): e ciò in quanto il carattere "speciale" di tale rapporto comporta specificità e limitazioni dell'apporto lavorativo dell'apprendista (strumentalità dell'opera all'addestramento, computo nell'orario del tempo a ciò dedicato, "costo del lavoro" ecc.) che non sarebbero prive di incidenza sulla struttura organizzativa ed operativa dell'impresa.

Di conseguenza, sarebbe diversa la situazione dell'imprenditore a seconda che occupi apprendisti, o meno.

Del resto, osserva l'interveniente, una diversificata considerazione degli apprendisti già si rinviene nella normativa sui limiti dimensionali dell'impresa artigiana, ed una norma analoga a quella impugnata è dettata in tema di contratto di formazione e lavoro, funzionalmente analogo a quello di apprendistato.

Considerato in diritto

1. - Con l'ordinanza indicata in epigrafe, il Pretore di Milano dubita, in riferimento all'art. 3 Cost., della legittimità costituzionale dell'ultimo comma dell'art. 21 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, il quale dispone che "i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi di lavoro per l'applicazione di particolari normative ed istituti, fermo restando per il settore artigiano quanto disposto dall'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443".

Tra tali "particolari normative ed istituti", il giudice a quo considera, in particolare, quelle di cui agli artt. 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei diritti dei lavoratori), che - in quanto correlati, rispettivamente, all'art. 8 della prima ed all'art. 18 della seconda legge - condizionano l'applicabilità della disciplina limitativa dei licenziamenti ivi prevista all'essere il lavoratore inserito in aziende con più di trentacinque, od unità produttive con più di quindici dipendenti: sicché al di sotto di tali limiti numerici vige il regime del recesso ad nutum di cui all'art. 2118 del codice civile.

Alle deroghe così stabilite alla tutela contro i licenziamenti ingiustificati - osserva il giudice a quo - la disposizione impugnata ne aggiunge una ulteriore, non più fondata sulla dimensione socio-economica delle aziende (od unità produttive), bensì sull'inserimento in esse di lavoratori assunti con contratto di apprendistato, non computati nel calcolo sul superamento o meno dei predetti limiti numerici. Ciò, a suo avviso, dà luogo ad una duplice discriminazione: innanzitutto, tra datori di lavoro che occupino un pari numero di dipendenti, superiore ai limiti indicati, che fruiscono o no della più favorevole disciplina sul recesso a seconda che impieghino, o meno, degli apprendisti; in secondo luogo, tra lavoratori, che, pur se inseriti in aziende od unità produttive di pari dimensioni, godono o no delle garanzie di stabilità del posto di lavoro a seconda che tra di essi vi siano o meno apprendisti.

Tali discriminazioni, secondo il Pretore di Milano, non sono giustificabili né con la specialità del rapporto di apprendistato, né con le ragioni poste a base dei diversi regimi fondati sul criterio del numero dei dipendenti, né - infine - con le esigenze di sostegno dell'occupazione giovanile.

2. - Contrariamente a quanto sostiene l'Avvocatura, deve innanzitutto convenirsi col giudice a quo nel rilievo che la disciplina derogatoria impugnata non può giustificarsi in base al carattere "speciale" del rapporto di apprendistato.

Analizzando, nella sentenza n. 14 del 1970, la struttura di tale istituto, quale disciplinato dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, questa Corte ha invero rilevato che "l'apprendistato è definito "rapporto di lavoro" sia pure speciale, che intercorre tra l'apprendista e l'imprenditore che "ne utilizza l'opera" (art. 2 della legge) inserendolo, quindi, nel ciclo produttivo. Da parte dell'apprendista, sussiste l'obbligo di collaborazione mediante "prestazione d'opera" nonché subordinazione, nel rispetto dell'orario di lavoro (artt. 10 e 12). L'assunzione degli apprendisti, che deve avvenire tramite l'ufficio di collocamento (art. 3), comporta, da parte del datore di lavoro, l'obbligo della retribuzione, ossia del corrispettivo, della collaborazione, anche durante l'annuale periodo di ferie (art. 11, lett. c ed e), nonché l'applicazione delle norme sulla previdenza ed assistenza sociale, compresi gli assegni familiari (artt. 15 e 21 modificati dalla legge 8 luglio 1956, n. 706)".

"La specialità del rapporto - precisa poi la sentenza - è data dal fatto che il periodo di tirocinio deve essere dall'imprenditore utilizzato anche per impartire o fare impartire all'apprendista l'insegnamento necessario affinché diventi lavoratore qualificato (art. 2). È questa una causa del contratto che non si sovrappone all'altra riguardante la prestazione di lavoro, tanto da assorbirla. Si tratta di un rapporto complesso, costituito da elementi che, componendosi, non perdono la loro individualità".

Tali concetti sono stati dalla Corte esplicitamente ribaditi, nei medesimi termini, nella sentenza n. 169 del 1973: sia per quanto concerne il rilievo per cui la causa specializzante, afferente all'apprendimento, non assorbe quella ordinaria, sicché il rapporto consiste pur sempre, essenzialmente, nello scambio tra attività lavorativa subordinata inserita nel ciclo produttivo e retribuzione; sia, e conseguentemente, per quanto attiene all'assimilabilità di esso all'ordinario rapporto di lavoro. È su tali basi che la Corte, espungendo dal sistema le norme che la escludevano, ha statuito l'integrale applicabilità agli apprendisti della normativa di cui alla legge n. 604 del 1966, ivi compresi il diritto all'indennità di anzianità (sentenza n. 14 del 1970) e, soprattutto, la tutela contro i licenziamenti privi di giusta causa o giustificato motivo (sentenza n. 169 del 1973); ed è sulle medesime basi che, più di recente, ha ritenuto l'integrale applicabilità alle apprendiste della normativa di tutela delle lavoratrici madri di cui alla legge n. 1204 del 1971 (sentenza n. 276 del 1988).

La specialità del rapporto di tirocinio non giustifica, dunque, una diminuita tutela degli apprendisti rispetto a quella apprestata per i lavoratori ordinari.

Ciò vale soprattutto per gli istituti che attengono alla tutela della condizione del prestatore di lavoro come tale, al rispetto della sua dignità e alla formazione della sua personalità e della sua professionalità. E mette anzi conto di ricordare, al riguardo, che proprio l'esigenza di compiuta realizzazione della formazione professionale ha indotto la Corte a negare legittimità alla normativa che consentiva all'imprenditore di "troncare ad libitum e senza un giustificato motivo" il rapporto, con ciò "interrompendo l'insegnamento o l'addestramento e impedendo arbitrariamente il realizzarsi del fine cui è indirizzato" (sentenza n. 169 cit.).

3. - Se, dunque, la norma impugnata fosse considerata sotto il profilo del diniego di tutela dai licenziamenti illegittimi che, in ragione del loro mancato computo nei suindicati limiti numerici, essa comporta per gli stessi apprendisti, essa dovrebbe ritenersi logicamente incompatibile con la necessità di tale tutela, affermata da questa Corte per ragioni attinenti sia all'assimilazione di tale rapporto di lavoro a quello ordinario, sia alla sua specifica funzione di formazione professionale. Né ad un diverso avviso potrebbero indurre le considerazioni svolte dall'Avvocatura circa la riduzione dell'attività lavorativa che consegue alle necessità dell'apprendimento (artt. 10 e 11 della legge n. 25 del 1955). La minore produttività

dell'apprendista è infatti compensata dalla riduzione degli oneri per retribuzione e contributi assicurativi gravanti sul datore di lavoro (artt. 13, 22 e 32 legge cit.), sicché essa non è idonea a giustificare una condizione di privilegio di costui rispetto agli imprenditori che non impiegano apprendisti in termini di libertà di recesso.

4. - È noto, d'altra parte, che il criterio discretivo adottato dalla giurisprudenza della Corte di cassazione ai fini del computo dei limiti numerici in esame è incentrato sulla reale struttura dell'organigramma aziendale disegnato dall'imprenditore, sì da includervi le posizioni di lavoro normalmente necessarie all'andamento dell'apparato produttivo; e che, di conseguenza, prima dell'entrata in vigore della disposizione impugnata si riteneva che gli apprendisti dovessero essere computati, in quanto normalmente inseriti nel ciclo produttivo dell'azienda (cfr. sentenza n. 14 del 1970 cit., nonché Cass., sez. lav., 9 settembre 1982, n. 4864).

È perciò esatto, sotto questo profilo, il rilievo del giudice a quo secondo cui con la norma impugnata è stato introdotto, ai fini dell'applicabilità della disciplina limitativa dei licenziamenti - nonché del godimento dei diritti sindacali di cui al titolo III dello Statuto dei lavoratori - un limite ulteriore e diverso rispetto a quelli posti con gli artt. 11 della legge n. 604 del 1966 e 35 della legge n. 300 del 1970.

Come questa Corte ha avuto modo di osservare occupandosi di queste ultime disposizioni (cfr., in particolare, le sentenze nn. 81 del 1969, 55 del 1974 nonché per tutte, riassuntivamente, la sentenza n. 2 del 1986), i limiti ivi previsti sono di tipo dimensionale, attengono cioè alla dimensione socio-economica dell'azienda od unità produttiva, che assume rilevanza in quanto "la componente numerica ha riflessi sul modo di essere e di operare del rapporto di lavoro organizzato".

Nel ritenere non irragionevoli le differenziazioni così introdotte, la Corte ha riconosciuto rilievo a vari elementi, quali "il criterio della fiduciarietà del rapporto di lavoro", l'"opportunità di non gravare di oneri eccessivi le imprese di modeste dimensioni", "l'esigenza di salvaguardare la funzionalità delle unità produttive... con un minor numero di dipendenti nelle quali la reintegrazione nel medesimo ambiente del dipendente licenziato avrebbe potuto determinare il verificarsi di una tensione nelle quotidiane relazioni umane e di lavoro" (sentenza n. 2 del 1986 cit.).

Ora, l'ulteriore criterio discretivo introdotto con la disposizione impugnata non è più incentrato sulla dimensione dell'azienda (od unità produttiva), valutata alla stregua del numero complessivo di dipendenti in essa normalmente occupati, bensì fondato su di una distinzione, nell'ambito di questi, tra lavoratori ordinari ed apprendisti, con esclusione dal computo di questi ultimi e conseguente alterazione o meno - a seconda dei casi - degli effetti dell'applicazione delle disposizioni precedenti. La variabile così introdotta - presenza o meno di apprendisti, e numero di essi - ha rispetto a tali previsioni effetti distorsivi. Basti considerare, al riguardo, che essendo consentita l'assunzione di un numero di apprendisti pari a quello complessivo delle maestranze specializzate e qualificate in servizio nell'azienda, (art. 1 della legge 2 aprile 1968, n. 424) ove queste siano numerose può ben darsi che sia superato in misura considerevole il tetto dei 35 dipendenti fissato dall'art. 11 della legge n. 604 del 1966 per l'esonero dalla disciplina limitativa dei licenziamenti. Le già ricordate ragioni (modesta capacità economica dell'azienda, elemento fiduciario, tensioni microambientali) che sorreggono il giudizio di non irragionevolezza delle norme fondate sul puro dato dimensionale non possono perciò essere automaticamente trasposte rispetto alla disposizione in esame, ed anzi dovrebbero, in tal caso, essere oggetto di attenta riconsiderazione.

5. - La Corte non ignora, né può certo sottovalutare, che la disposizione impugnata - a parte le differenziazioni che introduce tra titolari di aziende di pari dimensione - incide su fondamentali strumenti di tutela dei lavoratori (apprendisti e non) che, concernendo la garanzia di stabilità del posto di lavoro (contro licenziamenti ingiustificati) ed il godimento dei

diritti sindacali, costituiscono la traduzione legislativa di specifici precetti costituzionali (artt. 4, 35, 39).

Occorre tuttavia considerare che essa si colloca in una fase nella quale sempre più acuto ed allarmante si è manifestato il fenomeno della disoccupazione, ed in special modo di quella giovanile. A questa vera e propria piaga sociale il legislatore cerca da tempo di porre rimedio, fin dalla legge sull'occupazione giovanile (n. 285 del 1977) con cui fu sperimentato il contratto di formazione e poi via via mediante l'escogitazione di nuovi istituti, quali il contratto a termine con finalità formative (art. 8 decreto-legge n. 17 del 1983, convertito nella legge n. 79 del 1983) ed il contratto di formazione e lavoro (art. 3 decreto-legge n. 726 del 1984, convertito nella legge n. 863 del 1984). Per invogliare le imprese ad assumere mano d'opera giovanile, il legislatore è ricorso ad incentivi di vario genere, di carattere sia finanziario che normativo: e tra questi ultimi spiccano, oltre alla temporaneità dei contratti, la generalizzazione della possibilità di chiamata nominativa e, appunto, l'esclusione degli assunti dal computo dei limiti numerici al di sotto dei quali non opera la normativa di tutela sui licenziamenti ed i diritti sindacali.

Con l'art. 21 della legge n. 56 del 1987, tali deroghe alla normativa generale sono state estese all'apprendistato in aggiunta alla già prevista possibilità di assunzione diretta per le imprese artigiane; e tra l'altro è stata concessa anche la possibilità di assumere fino a tre apprendisti per le aziende sprovviste di lavoratori specializzati o qualificati.

Con tali misure, il legislatore ha inteso dare nuovo impulso all'apprendistato ed incrementare per questa via l'occupazione giovanile, soprattutto nel settore artigiano ove esso ha maggiore ambito di applicazione. Si è così avuta un'ulteriore estensione dell'area della recedibilità incontrollata e dell'esclusione dei diritti sindacali che - insieme alla chiamata nominativa - corrispondeva a diffuse istanze del mondo imprenditoriale ed era stata alla base della consistente diffusione del contratto di formazione e lavoro.

A proposito di tale ultimo contratto, questa Corte ha già avuto modo di rilevare che in esso la finalità di costituire rapporti di lavoro subordinato per i giovani è nettamente prevalente su quella formativa (sentenza n. 190 del 1987, par. 11): ed a tale caratterizzazione si ricollega la diffusa opinione secondo cui tale contratto è stato in buona misura utilizzato come equipollente del rapporto ordinario, con ciò consentendo alle imprese di sopperire con esso al normale ricambio e di rientrare al di sotto dei citati limiti numerici pur mantenendo intatta od aumentando la forza lavoro complessiva. Non a caso, la materia è attualmente oggetto di riconsiderazione in sede parlamentare (cfr. disegno di legge n. 3120 Atti Camera, già approvato dal Senato il 3 agosto 1988) secondo una logica di più attento equilibrio tra istanze di flessibilità e salvaguardia delle garanzie per i lavoratori.

Rispetto all'apprendistato, l'esigenza di evitare utilizzazioni distorte e garantire corretti equilibri tra i contrapposti interessi ha più spiccato rilievo: sia per la maggior durata di tale contratto, che può arrivare fino a cinque anni (art. 21, secondo comma, legge n. 56 del 1987) e perciò consentire una più prolungata deroga al regime generale in tema di garanzie per i licenziamenti ed i diritti sindacali; sia per le specifiche esigenze di evitare arbitrarie interruzioni dei processi di apprendimento in corso (sentenza n. 169 del 1973) e di tutelare adeguatamente la fase della formazione, anche negli aspetti concernenti la personalità del giovane e la sua dignità di lavoratore.

Le sovraespresse considerazioni conducono a non ritenere arbitraria la scelta discrezionalmente operata dal legislatore con la norma in discussione di incentivare l'apprendistato attraverso una restrizione dei comuni strumenti di garanzia per i lavoratori. Nel bilanciamento degli interessi, è ragionevole che, in presenza di una grave ed acuta crisi dell'occupazione giovanile e nella difficoltà di reperire in tempi rapidi mezzi d'intervento diversi, si sia operato un sacrificio di meccanismi di tutela pur così rilevanti.

La Corte deve tuttavia ricordare che - già a proposito delle restrizioni e discriminazioni fondate sulla dimensione dell'azienda od unità produttiva (artt. 11 legge n. 604 e 35 legge n. 300 già citate) - non mancò di rilevare che "l'assetto realizzato risulta giustificato essendo ancora attuale la crisi economica che colpisce le imprese ed il paese e non essendo ancora sopite le tensioni del mondo del lavoro e non essendo ancora risolti i nemerosi problemi": e che "Resta auspicabile che il legislatore, per le suddette imprese - cioè per quelle per le quali opera il recesso ad nutum - nell'attuazione di una politica sociale ed anche in adesione ai principi ed alle indicazioni internazionali, possa nel futuro introdurre la previsione di una giusta causa o di un giustificato motivo a base del licenziamento dal datore di lavoro intimato" (sentenza n. 2 del 1986, par. 8).

L'esigenza di non obliterare la correlazione tra la straordinarietà della situazione di fatto (massiccia disoccupazione giovanile) e la deroga a fondamentali strumenti di garanzia per i lavoratori vale a maggior ragione rispetto alla norma in discussione, che costituisce ampliamento di una deroga già esistente al generale principio d'uguaglianza e ad altri valori di rilievo costituzionale.

Perciò il riconoscimento del carattere necessitato ed urgente di tale intervento in vista della tutela del diritto al lavoro dei giovani, da un lato non può giustificare inerzie nella ricerca di altri strumenti che non incidano su tali valori, dall'altro non preclude una riconsiderazione della questione ove il sacrificio di questi si protragga troppo a lungo, pur in presenza di significative modificazioni della situazione considerata.

In questi limiti, la questione sollevata dal Pretore di Milano deve essere dichiarata non fondata.

PER QUESTI MOTIVI

LA CORTE COSTITUZIONALE

Dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 21, settimo comma, della legge 22 febbraio 1987, n. 56 (Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro), sollevata in riferimento all'art. 3 della Costituzione dal Pretore di Milano con ordinanza del 19 marzo 1988 (r.o. n. 377/88).

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 10 aprile 1989.

Il Presidente: SAJA

Il redattore: SPAGNOLI

Il cancelliere: MINELLI

Depositata in cancelleria il 12 aprile 1989.

Il direttore della cancelleria: MINELLI

Le sentenze e le ordinanze della Corte costituzionale sono pubblicate nella prima serie speciale della Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana (a norma degli artt. 3 della legge 11 dicembre 1984, n. 839 e 21 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1985, n. 1092) e nella Raccolta Ufficiale delle sentenze e ordinanze della Corte costituzionale (a norma dell'art. 29 delle Norme integrative per i giudizi davanti alla Corte costituzionale, approvate dalla Corte costituzionale il 16 marzo 1956).

Il testo pubblicato nella Gazzetta Ufficiale fa interamente fede e prevale in caso di divergenza.