CORTE COSTITUZIONALE

Sentenza **427/1989** (ECLI:IT:COST:1989:427)
Giudizio: **GIUDIZIO DI LEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE IN VIA INCIDENTALE**
Presidente: **SAJA** - Redattore: - Relatore: **GRECO**
Camera di Consiglio del **14/06/1989**; Decisione del **18/07/1989**
Deposito del **25/07/1989**; Pubblicazione in G. U. **02/08/1989**
Norme impugnate:
Massime: **13589**
Atti decisi:

N. 427

SENTENZA 18-25 LUGLIO 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. 7, secondo e terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), promosso con ordinanza emessa il 13 gennaio 1989 dal Tribunale di Vicenza nel procedimento civile vertente tra Taccon Giancarlo e la Pellicceria T.G. di Toniolo Graziano, iscritta al n. 181 del registro ordinanze 1989 e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica n. 14, prima serie speciale dell'anno 1989;

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

Udito nella camera di consiglio del 14 giugno 1989 il Giudice relatore Francesco Greco;

Ritenuto in fatto

1. - Con lettera in data 26 febbraio 1986 Taccon Giancarlo veniva licenziato dal suo datore di lavoro "a seguito dei fatti accaduti il giorno 14 febbraio 1986" e con effetto dal 17 febbraio 1986.

Avverso il licenziamento così motivato proponeva impugnazione giudiziaria il lavoratore, assumendone la natura disciplinare e l'illegittimità per mancata osservanza della procedura di cui all'art. 7 della legge n. 300 del 1970.

Il Pretore adito rigettava la domanda, ritenendo non applicabile alla fattispecie la testé citata norma, per essere presso l'azienda occupati meno di sedici dipendenti.

Il Tribunale di Vicenza, in sede di appello avverso tale decisione, sollevava questione di legittimità costituzionale dell'art. 7, secondo e terzo comma, della citata legge n. 300 del 1970, in riferimento all'art. 3 della Costituzione.

Osservava al riguardo che l'impugnato licenziamento aveva carattere sostanzialmente disciplinare, come dimostrato dall'espresso riferimento a fatti accaduti il 14 febbraio 1986 (consistenti in ingiurie e minacce in danno del datore di lavoro, che aveva perciò proposto querela) nonché dall'intimazione in tronco del licenziamento stesso: donde la rilevanza della questione relativa alla suddetta normativa, interpretata, alla stregua della giurisprudenza della Corte regolatrice, nel senso della sua inapplicabilità all'ipotesi, ricorrente nella fattispecie, di licenziamento disciplinare irrogato da datore di lavoro con meno di sedici dipendenti.

Il giudice a quo osservava, poi, nel merito della questione che la sancita non operatività della normativa de qua nell'area di recedibilità ad nutum da parte del datore di lavoro (anche nel caso in cui quest'ultimo non ritenga di avvalersi puramente e semplicemente del correlativo potere, ma commini il licenziamento come sanzione per una mancanza del lavoratore, così ponendo il motivo disciplinare come determinante della sua volontà di recedere) è viziata dall'incoerenza derivante dal fatto che le garanzie procedimentali di cui al citato art. 7 della legge n. 300 del 1970 - ed, in particolare, quelle della previa contestazione degli addebiti e dell'ammissione del lavoratore a rendere le sue giustificazioni -, denegate nel caso della massima sanzione (espulsiva) sono invece accordate, ancorché in presenza di un numero di dipendenti inferiore a sedici, in relazione all'irrogazione di sanzioni di minore entità: ciò a maggior ragione quando si consideri la sostanziale differenza fra licenziamento ad nutum e licenziamento disciplinare, nel quale ultimo non esiste un motivo di recesso riconducibile a valori di tipo puramente economico, bensì l'autonomo rilievo determinante di una presunta infrazione di obblighi gravanti sul lavoratore, rispetto alla quale quest'ultimo ha uno specifico interesse alla difesa, sia al fine di evitare la perdita del posto di lavoro, sia a tutela della propria dignità professionale e personale.

2. - Nel susseguente giudizio davanti a questa Corte è intervenuto il Presidente del Consiglio dei ministri, per il tramite dell'Avvocatura Generale dello Stato, la quale ha preliminarmente concluso nel senso dell'inammissibilità della questione, rilevando che il Tribunale remittente non avrebbe precisato se il contestato licenziamento era stato intimato ex art. 2118 ovvero ex art. 2119 del codice civile, né se al rapporto di lavoro de quo fosse applicabile un contratto collettivo che richiamasse espressamente, in tema di licenziamenti per "mancanze", le garanzie procedimentali di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori: decisione, questa, già adottata dalla Corte con ordinanza n. 1068 del 1988, in relazione ad identica questione, anch'essa sollevata in carenza di precisazioni siffatte.

Nel merito ha, poi, rilevato che la questione sarebbe, comunque, infondata, non ravvisandosi il preteso difetto di coerenza della normativa censurata, in quanto l'operatività delle garanzie procedimentali in caso di sanzioni disciplinari, minori del licenziamento, irrogate da datore di lavoro con meno di sedici dipendenti, trova ragionevole giustificazione nel fatto che queste, a differenza del licenziamento, sia pure disciplinare, intimato dal medesimo datore di lavoro, possono essere effettivamente rimosse per effetto dell'applicazione di dette garanzie, inidonee, invece, ad impedire il risultato della risoluzione del rapporto di lavoro, ottenibile ad nutum. Né, in senso dirimente, possono invocarsi le necessità di tutela della dignità del lavoratore, che trovano comunque adeguato presidio nei normali mezzi apprestati dall'ordinamento.

Considerato in diritto

Il Tribunale di Vicenza dubita della legittimità costituzionale dell'art. 7, secondo e terzo comma, della legge n. 300 del 1970, ove interpretata alla stregua della giurisprudenza della Corte regolatrice, nel senso della sua inapplicabilità all'ipotesi di licenziamento disciplinare irrogato dal datore di lavoro con meno di sedici dipendenti, in quanto risulterebbe violato l'art. 3 della Costituzione perché le garanzie procedimentali previste dalla norma censurata sarebbero applicate a lavoratori delle dette aziende per sanzioni di minore entità, mentre il licenziamento c.d. disciplinare oltre a produrre la perdita del posto di lavoro lede la dignità professionale e personale del lavoratore.

La questione è fondata.

Questa Corte ha affermato (sentenza n. 204 del 1982; ordinanza n. 345 del 1988) che le garanzie di cui all'art. 7 della legge n. 300 del 1970 si applicano ai licenziamenti qualificabili come sanzione disciplinare secondo la legge o l'autonomia collettiva; il relativo accertamento e la relativa qualificazione spettano ai giudici remittenti e possono essere effettuati secondo l'indirizzo giurisprudenziale affermatosi in materia.

Nella fattispecie il Tribunale di Vicenza ha qualificato il licenziamento intimato di carattere sostanzialmente disciplinare.

Principi di civiltà giuridica ed innegabili esigenze di assicurazione della parità di trattamento garantita dal precetto costituzionale (art. 3 della Costituzione) richiedono che a favore del lavoratore, colpito dalla più grave delle sanzioni disciplinari, quale è quella espulsiva, con perdita del posto di lavoro e lesione della dignità professionale e personale, siano assicurate le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori specificamente a favore di colui al quale è stata inflitta una sanzione disciplinare.

Il lavoratore deve essere posto in grado di conoscere l'infrazione contestata, la sanzione ed i motivi; deve essere, inoltre, posto nella condizione di difendersi adeguatamente, di fare accertare l'effettiva sussistenza dell'addebito in contraddittorio con l'altra parte, cioè del datore di lavoro.

Queste ragioni attengono alle specie del licenziamento e ai motivi che lo determinano e prescindono dal numero dei dipendenti impiegati nell'impresa, il quale (numero) condiziona le conseguenze che derivano dall'eventuale declaratoria di illegittimità del licenziamento.

Sicché le garanzie di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori devono essere riconosciute anche ai lavoratori di imprese che occupino meno di sedici dipendenti e non possono essere omesse in alcun caso a tutela del lavoratore.

Non vi è dubbio infatti che il licenziamento per motivi disciplinari senza l'osservanza delle garanzie suddette può incidere sulla sfera morale e professionale del lavoratore e crea ostacoli o addirittura impedimenti alle nuove occasioni di lavoro che il licenziato deve poi necessariamente trovare. Tanto più grave è il pregiudizio che si verifica se il licenziato non sia posto in grado grado di difendersi e fare accertare l'insussistenza dei motivi "disciplinari", peraltro unilateralmente mossi e addebitati dal datore di lavoro.

Del resto la sfera di operatività dell'art. 2118 del codice civile, dopo gli interventi del legislatore in tema di licenziamento (leggi n. 604 del 1966 e n. 300 del 1970) ispirati anche a raccomandazioni internazionali (sessioni della Conferenza internazionale del lavoro) (sentenza n. 2 del 1986), ed i numerosi accordi sindacali che sono intervenuti e continuamente intervengono in materia, si è molto ridotta e la norma non è più, quindi, una regola del nostro ordinamento di efficacia generale.

PER QUESTI MOTIVI

LA CORTE COSTITUZIONALE

Dichiara la illegittimità costituzionale dell'art. 7, secondo e terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), nella parte in cui è esclusa la loro applicabilità al licenziamento per motivi disciplinari irrogato da imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 18 luglio 1989.

Il Presidente: SAJA

Il redattore: GRECO

Il cancelliere: DI PAOLA

Depositata in cancelleria il 25 luglio 1989.

Il cancelliere: DI PAOLA

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.