



**Procura Generale
della Corte di Cassazione**

Sezione Lavoro - Aula A

Udienza Pubblica del 16 febbraio 2023

Ricorso n. 7313/2020 R.G. (n. 1 del Ruolo d'udienza)

Relatore: Cons. Adriano Giovanni Patti

Ricorrente: Ente xxx

Controricorrente: Lavoratore xxx

Conclusioni del P.M. ex art. 23, comma 8-bis del d.l. 28 ottobre 2020, n. 137, inserito dalla legge di conversione 18 dicembre 2020, n. 176

IL PROCURATORE GENERALE

Letti gli atti;

premesso che per l'esposizione del fatto e della vicenda processuale si rinvia alla pronuncia e al contenuto degli atti di parte, limitando qui le conclusioni al rilievo dei soli elementi del fatto e del processo e agli argomenti di diritto che la Procura generale ritiene necessari per formulare la conclusione, a definizione del procedimento;

OSSERVA

Si ritiene che il dubbio di costituzionalità proposto con il primo motivo non possa avere seguito atteso che la Corte Costituzionale ha manifestato anche di recente l'idea della perdurante vigenza del r.d. n. 148 del 1931 e della legittimità della scelta del legislatore di mantenere una regolamentazione speciale di settore (C.Cost. n. 188 del 2020).

Ferma restando, secondo le costanti indicazioni della Corte, la necessità di integrare o sostituire i singoli istituti nell'ipotesi in cui la relativa specifica regolamentazione risulti incompatibile con il sistema in generale; e tanto proprio tenuto conto del progressivo avvicinamento del sistema dei trasporti pubblici e del relativo rapporto di lavoro al regime privatistico, della contrattualizzazione del pubblico impiego e, soprattutto, dall'immanenza nel nostro ordinamento

giuridico, con riferimento al rapporto di lavoro, di principi fondamentali anche di livello comunitario che devono presiedere nell'esegesi delle norme disciplinanti qualsiasi rapporto di lavoro (Cass.Sez.U. n. 15540 del 2016).

Si ritiene che il secondo motivo sia infondato alla luce dell'orientamento espresso dalla Corte in ordine alla portata dell'art. 53 del r.d. n. 148 (cfr. di recente Cass. n. 13804 del 2017).

Si ritiene, invece, fondato il terzo motivo di ricorso.

In conformità a Cass. n. 13804 del 2017 la Corte d'Appello, rilevato che l'Ente non ha messo a disposizione del lavoratore la relazione di cui all'art. 53, comma 3, del r.d. n. 148 e che ha, perciò, omesso un passaggio necessario del procedimento disciplinare, ha concluso che la nullità della sanzione disciplinare per tale tipo di violazione, rientra nella categoria delle nullità di protezione atteso che la procedura garantista prevista in materia disciplinare è inderogabile ed è fondata su un evidente scopo di tutela del contraente debole del rapporto (vale a dire del lavoratore dipendente).

La Corte d'Appello ha escluso, poi, l'applicabilità alla fattispecie del regime sanzionatorio previsto dall'art. 18, sesto comma, per le violazioni formali e procedurali per la ragione che tale disposizione si riferisce solo alla violazione della procedura di cui all'art. 7 stat.lav. e all'art. 7 della legge n. 604 del 1966. Ora, secondo la giurisprudenza della Corte, in virtù della forza espansiva di cui sono dotate, le disposizioni contenute nell'art. 18 legge n. 300 del 1970 si applicano a tutte le ipotesi di invalidità del recesso del datore di lavoro, qualora non assoggettate ad una diversa e specifica disciplina e, quindi, anche al licenziamento degli autoferrotranvieri (*ex pl.* Cass. n. 19932 del 2016).

L'art. 18, nella versione vigente *ratione temporis*, dispone che il regime della tutela reintegratoria piena, applicata dalla Corte d'Appello, trova applicazione, tra l'altro, «ai casi di nullità previsti dalla legge».

Né le disposizioni del r.d. n. 148 del 1931 né altre prevedono, espressamente o implicitamente, che la violazione della procedura di cui all'art. 53 determini la «nullità» della sanzione disciplinare.

Né sembra potersi concludere che tale violazione si risolva in una nullità di protezione, atteso, tra l'altro, che tale qualifica non pare affatto in linea con la

scelta legislativa di prevedere, per la generalità dei dipendenti, parti deboli del rapporto, che la violazione delle regole procedurali della procedura disciplinare non dia luogo a conseguenze ripristinatorie - come di norma avviene nel caso dell'atto o procedimento «nullo» - ma comporti a carico del datore l'obbligo di pagare un'indennità risarcitoria, che conserva gli effetti risolutivi dell'atto illegittimo.

D'altro canto, che il fondamento e la *ratio* della tutela provvista dall'art. 18, comma quinto, siano riferibili anche ai rapporti di lavoro disciplinati dal r.d. n. 148 del 1931 sembra naturale conseguenza del costante orientamento secondo cui l'art. 7 stat.lav. è allo stato la disciplina universalmente applicabile a tutti i rapporti di lavoro alle dipendenze sia di privati che di pubbliche amministrazioni stat.lav., così che anche l'art. 53 del r.d. n. 148, che, pur se per certi versi prevede una disciplina ancor più garantita, deve essere interpretata coerentemente con l'art. 7 (Cass. n. 11543 del 2012).

Non si ritiene perciò condivisibile la conclusione della Corte d'Appello secondo cui la violazione della procedura dell'art. 53 del r.d. n. 148 comporta la «nullità» del licenziamento e la sanzione dell'art. 18, primo comma, stat.lav.

Posto che secondo il costante orientamento della Corte la sanzione avverso il licenziamento illegittimo nell'ambito dei rapporti disciplinati dal r.d. n. 148 del 1931 va rinvenuta nell'ambito dell'art. 18 stat.lav., si ritiene possa affermarsi, per via di un'interpretazione estensiva - utile ad evitare una significativa e, a prima vista, non giustificata disparità di trattamento -, che la sanzione del sesto comma trova applicazione anche al caso della violazione della procedura dell'art. 53 del r.d. n. 148; ferma la previsione che nel caso di domanda del lavoratore il giudice è tenuto a valutare nel merito la giustificatezza del licenziamento.

P.Q.M.

- chiede che la Corte di Cassazione rigetti il primo ed il secondo motivo di ricorso ed accolga il terzo.

Roma, _____

Il sostituto Procuratore generale
(Stefano Visonà)