



vigente, il procedimento disciplinare, conclusosi con sanzione irrogata direttamente da parte datoriale, nonostante rituale richiesta del lavoratore di ricorso al giudizio del CDD, era nullo, per essere stato l'esercizio della potestà punitiva esercitato dal datore di lavoro, cui tale facoltà non spettava in conseguenza dell'obbligatoria devoluzione della decisione in merito al CDD, organo terzo, su opzione del lavoratore;

- tenuto conto della data di assunzione del lavoratore successiva all'entrata in vigore del d. lgs. n 23/2015, poiché l'art. 2, comma 1, di tale normativa prevede la reintegrazione del lavoratore limitatamente ai casi di licenziamento discriminatorio ovvero perché *"riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge"*, e poiché in questo caso andava esclusa la discriminatorietà e la nullità non era espressa, ma riconducibile a categorie di ordine generale, andava applicata la sola tutela economica crescente nella misura indicata;

3. avverso la predetta sentenza il lavoratore ha proposto ricorso per cassazione con unico motivo; ha resistito la società con controricorso, ed ha proposto ricorso incidentale con unico motivo, cui ha resistito il lavoratore con controricorso su ricorso incidentale; la causa è stata rimessa da udienza camerale ad udienza pubblica; le parti hanno depositato memorie e discusso oralmente la causa; il P.G. ha concluso per il rigetto del ricorso principale e del ricorso incidentale;

### **CONSIDERATO CHE**

1. parte ricorrente principale deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 76 Cost., 1, comma 7, lett. c) della legge delega n. 83/2014, 2-3 d. lgs. n. 23/2015, 1418 c.c., 2058 c.c. (art. 360, n. 3, c.p.c.): sostiene l'erroneità dell'interpretazione della Corte di merito nell'applicare la tutela reintegratoria soltanto ai casi di nullità espressa e non a tutti i casi di nullità, anche derivanti, come



dello stesso quale regola indefettibile in materia disciplinare, Cass. n. 11543/2012, n. 13654/2015);

4. poiché le fasi del procedimento disciplinare non possono essere omesse o concentrate, e, di conseguenza, la nullità di una sanzione disciplinare, per tale tipo di violazione, rientra nella categoria delle nullità di protezione, in quanto fondata sullo scopo di tutela del contraente debole del rapporto, tale violazione non è assimilabile a quelle procedurali (di cui all'art. 18, comma 6, legge n. 300/1970, come modificato dall'art. 1, comma 42, Legge n. 92/2012); non è, invero, qualificabile come violazione procedurale in materia disciplinare del lavoro autoferrotranviario l'adozione della sanzione della destituzione da parte del datore di lavoro, cui tale potere non è più assegnato in caso di opzione del lavoratore per l'intervento del Consiglio di disciplina, al quale detto potere è in tal caso deferito in base alla legge; si tratta, infatti, di violazione a monte della procedura, per deviazione dell'esercizio del potere in materia, devoluto nella specie ad organo terzo anziché a parte datoriale, e di fattispecie comparabile a quella di licenziamento *a non domino*, prevedendo la legge, in caso di opzione in tale senso del lavoratore, l'attribuzione del potere di licenziamento disciplinare (denominato destituzione) all'organo (CDD) previsto dalla normativa speciale;
5. tale regime di nullità (di protezione) emerge da ricostruzione sistematica ed è riconducibile al regime generale delle nullità disciplinate dagli artt. 1418 ss. c.c., sicché tale qualificazione (di nullità di protezione) comporta l'integrazione dell'ipotesi di nullità per contrarietà a norma imperativa, cui di norma si applica la tutela reintegratoria (cfr. Cass. n. 32681/2021);
6. nella fattispecie concreta, la Corte di merito ha ritenuto la tutela reintegratoria non applicabile, pur accertando nullità del procedimento disciplinare ai sensi degli artt. 53 e 54 R.D. 8 gennaio 1931, n. 148 (*Coordinamento delle norme sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi del lavoro con quelle sul trattamento*



9. in primo luogo, sotto l'aspetto dell'interpretazione letterale delle norme, si osserva che il legislatore delegante ha incaricato il legislatore delegato, per le nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, di limitare *"il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato"*: la lettera della legge (delegante) sembra comprendere nell'area della reintegrazione tutti i licenziamenti nulli e discriminatori, e delegare l'individuazione di specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato (ma non per questo nullo, cui ulteriormente ricollegare il diritto alla reintegrazione; in altri termini, la limitazione del diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare non implica l'ulteriore limitazione alle nullità espresse dalla legge, perché, in senso letterale, la delega esclude dalla limitazione l'area dei licenziamenti nulli (tutti) e discriminatori, oltre a specifiche ipotesi di licenziamenti disciplinari non nulli da individuarsi in sede delegata;
10. in secondo luogo, da un punto di vista sistematico, come osservato in dottrina, la restrizione ai soli casi di nullità espressa - nel senso di esplicitata come sanzione della violazione del precetto primario - finisce con il forzare il valore della coerenza del sistema, e a non considerare operante, anche ai fini di cui all'art. 2, comma 1, del d. lgs. n. 23 del 2015, il principio generale che ricollega la conseguenza della nullità alla violazione di norme imperative dell'ordinamento civilistico; in realtà, la differenza tra nullità espressamente previste e nullità da ricollegare a categorie civilistiche generali può risultare il precipitato non di una diversità ontologica o valoriale, ma di peculiare ragioni storiche, sistematiche o di stratificazione normativa, con esiti casuali e non razionali, così realizzando un'eterogenesi dei fini ordinatori della disciplina delegante; senza considerare che anche l'art. 1418 c.c. è norma espressa;



Governo oltre il termine fissato, ovvero in contrasto con i predeterminati criteri direttivi o per uno scopo estraneo a quello per cui la funzione legislativa fu delegata;

14. ha poi ulteriormente chiarito (sentenza n. 98/2008) che il controllo della conformità della norma delegata alla norma delegante richiede un confronto fra gli esiti di due processi ermeneutici paralleli, l'uno relativo alla norma che determina l'oggetto, i principi e i criteri direttivi della delega, l'altro relativo alla norma delegata, da interpretare nel significato compatibile con questi ultimi; sebbene la delega legislativa non escluda ogni discrezionalità del legislatore delegato, occorre valutare se il legislatore abbia ecceduto tali margini di discrezionalità, individuando la *ratio* della delega, per verificare se la norma delegata sia con questa coerente;
15. la necessaria coerenza tra legge delegante e legge delegata appare nel caso in esame dubbia per la previsione di una limitazione di tutela non prevista nella norma delegante e di individuazione incerta;
16. pertanto, in conclusione, nella presente fattispecie di destituzione per motivi disciplinari di lavoratore autoferrotranviario assunto dopo l'entrata in vigore del d. lgs. 4 marzo 2015, n. 23 (*"Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*) e di dedotta nullità del procedimento disciplinare ai sensi degli artt. 53 e 54 R.D. 8 gennaio 1931, n. 148, questa Corte:
- ritiene rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 2, comma 1, d. lgs. 4 marzo 2015, n. 23, in riferimento all'art. 76 Cost., nella parte in cui prevede che il giudice, *"con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio (...) ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro (...) la reintegrazione del*

