PRETURA MILANO
15 GENNAIO 1989
ESTENSORE: CONZATTI
PARTI: MELDERICO, CAZZANIGA, BASTIANELLO
(*Avv. Carlino, D'Ancona, Califano*)
RCS EDITORIALE QUOTIDIANI
(*Avv. Stanchi*)

Lavoro giornalistico • Indennità aggiuntiva di preavviso • Art. 36 legge n. 416/81 di riforma dell'editoria • Esodo e prepensionamento • Art. 37 legge n. 416/81.

Come i benefici di cui all'art. 37 della legge di riforma dell'editoria (legge n. 416/81) non possono essere attribuiti ai lavoratori che si sono dimessi ottenendo in aggiunta alle normali competenze di fine rapporto una indennità pari all'indennità di mancato preavviso (art. 36 della stessa legge), così deve ritenersi infondata la pretesa di cumulare il beneficio del credito agevolato o del prepensionamento (art. 37, comma 3) con l'indennità sostitutiva di preavviso. La possibilità di ricorrere all'art. 36 o 37 della legge citata è alternativa e la facoltà di « opzione » di cui all'art. 37, misura dettata dal legislatore al fine di incentivare l'esodo dei dipendenti dalle aziende in crisi occupazionale tramite dimissioni, deve precedere e non seguire la risoluzione del rapporto. Ne deriva che i lavoratori che si dimettono prima del decreto ministeriale di ammissione alla CIG o che comunque non hanno diritto al prepensionamento o al credito agevolato ricevono l'indennità di mancato preavviso. A quelli che invece hanno diritto al prepensionamento o al credito agevolato si applica l'art. 37, a meno che essi non intendano rinunciare a tali provvidenze, lasciando decorrere infruttuosamente il termine di 60 gg. (art. 37, comma 1), e preferiscano la via dell'art. 36.

1. Con ricorso depositato l'11 luglio 1988, Orlando Melderico, Cazzaniga Alfeo, Bastianello Alfonso convenivano la RCS Editoriale Quotidiani S.p.A. per sentirla condannare al pagamento rispettivamente di L. 10.576.071, 4.299.917, 1.623.407, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria, a titolo di indennità aggiuntiva del preavviso (art. 36 legge n. 416/81, recante norme di « disciplina delle imprese editrici e provvidenze per l'editoria »). Premettevano i ricorrenti che, avendo maturato i requisiti richiesti per poter usufruire dei benefici concessi dalla legge per l'editoria, avevano rassegnato le dimissioni nel 1983, senza tuttavia percepire l'indennità in parola. Si costituiva la convenuta e, premettendo che i ricorrenti avevano risolto il rapporto di lavoro per usufruire del prepensionamento e dell'indennità prevista dalla lett. *c*) dell'art. 37 della legge, chiedeva il rigetto del ricorso. La causa passava quindi in decisione.

2. Sotto la rubrica « esodo e prepensionamento », l'art. 37, comma 1 della legge 416/81 dispone, per la parte che qui interessa: « Ai lavoratori di cui ai precedenti articoli è data facoltà di optare, entro sessanta giorni dall'ammissione al trattamento di cui all'art. 35 ovvero, nel periodo di godimento del trattamento medesimo, entro sessanta giorni dal maturare delle condizioni di anzianità contributiva richiesta, per i seguenti benefici: ... ».

Nella struttura della norma la frase « lavoratori di cui ai precedenti articoli » trova il suo significato giuridico attraverso la successiva precisazione che ne limita la portata, riferendo la fattispecie unicamente all'art. 35 della legge stessa.

Infatti l'« ammissione al trattamento » di cassa integrazione presuppone, oltre al decreto del CIPI sulla crisi occupazionale (menzionato dall'art. 36), anche il decreto ministeriale (commi 3 e 4 dell'art. 35), così che i destinatari dei benefici di cui si parla non possono che essere lavoratori in servizio o in cassa integrazione, a seconda delle diverse ipotesi di cui al comma 1 dell'art. 37. In secondo luogo, la « facoltà di optare », in quanto vincolata ad un termine decadenziale, appare chiaramente come una misura dettata dal legislatore al fine di

incentivare l'esodo dei dipendenti dalle aziende in crisi occupazionale, tramite dimissioni: pertanto l'art. 37 non è applicabile al caso di licenziamento al termine del periodo di integrazione salariale, previsto dall'art. 36 della legge.

Il novero dei beneficiari dell'art. 37 viene ulteriormente ridotto se si considera che, ai fini del prepensionamento, occorre possedere un'anzianità contributiva, vuoi al momento dell'emanazione del decreto ministeriale di ammissione, vuoi maturata nel corso della cassa integrazione. Viceversa la legge non pone limiti (tranne il termine decadenziale) a chi si dimette per ottenere un credito agevolato al fine di iniziare un'attività artigianale (art. 37, 1°, lett. *d*)).

Ebbene, solo chi ha diritto al prepensionamento o al credito agevolato può rinunciarvi. Il termine opzione, usato dall'art. 37, significa infatti che gli interessati possono precludersi i suddetti benefici, ritenendo preferibile un'altra via.

Ed invero, ai dipendenti che hanno lasciato decorrere infruttuosamente il termine di sessanta giorni per ottenere il credito agevolato o il prepensionamento, si applica, sempre in caso di dimissioni nel corso della procedura straordinaria di integrazione salariale, la disposizione dell'art. 36. Ad avviso del pretore, la norma sulla « risoluzione del rapporto di lavoro » (rubrica dell'art. 36) è stata preposta a quella che disciplina l'esodo e il prepensionamento solo perché considera una fattispecie di maggiore ampiezza, caratterizzata unicamente, quanto all'impresa, dalla dichiarazione da parte del CIPI della situazione di crisi occupazionale.

Ne consegue che i lavoratori, che si dimettono prima del decreto ministeriale di ammissione alla cassa o che comunque non hanno interesse al prepensionamento o al credito agevolato, ricevono un'indennità pari all'indennità di mancato preavviso.

Anche in questo caso ritiene il pretore che si tratti di una forma di incentivazione alle dimissioni: il legislatore, escludendo implicitamente che la dichiarazione di crisi occupazionale potesse costituire una giusta causa di dimissioni, ha infatti previsto l'esonero dall'obbligo di preavviso per i dipendenti dimissionari, oltre alla concessione della relativa indennità (art. 36, ultima parte).

A conferma di quanto sin qui osservato, vale il diverso trattamento riservato ai lavoratori licenziati al termine del periodo di integrazione salariale, in quanto ormai venute meno le ragioni dell'incentivazione, per ridurre il personale al fine di risanare l'impresa (art. 35, comma 3). Infatti, ad avviso del giudicante, in caso di licenziamento al termine del periodo di integrazione salariale l'indennità sostitutiva del preavviso appare comunque dovuta, ed il beneficio si riduce all'esonero dal periodo di preavviso in servizio.

In sintesi, si può concludere che la « facoltà di optare » di cui all'art. 37 precede, non segue, la risoluzione del rapporto disciplinata dall'art. 36 della legge 416/81.

Se appare impossibile attribuire i benefici di cui all'art. 37 ai lavoratori che si sono dimessi ottenendo « in aggiunta alle normali competenze di fine rapporto » una « indennità pari all'indennità di mancato preavviso » (art. 36), deve ritenersi altrettanto infondata la pretesa di cumulare il beneficio del credito agevolato o del prepensionamento (alternativi, *ex* art. 37, comma 3) con l'indennità sostitutiva del preavviso.

I ricorrenti, a sostegno dell'opposta interpretazione, adducono come argomento il fatto che l'art. 37, nel riferirsi « ai lavoratori di cui ai precedenti articoli », richiamerebbe necessariamente anche i lavoratori il cui rapporto si è comunque risolto per dimissioni.

Tale tesi suppone però una lettura dell'art. 37 in contrasto col tenore letterale della norma come detto all'inizio della motivazione. La norma infatti non contrappone i lavoratori in servizio (art. 35) e i lavoratori licenziati o dimessi (art. 36), ma ripete unicamente il rinvio al concetto di « dipendenti dalle aziende di cui all'articolo precedente » già contenuto nell'art. 36. In altre parole, non si può confondere una indifferenziata indicazione dei destinatari delle due norme con la previsione dei diritti diversi e separatamente da esse disciplinati.

Il ricorso, promosso da alcuni ex dipendenti della convenuta (che si dimisero con prepensionamento) per ottenere l'indennità di preavviso, è, per le ragioni che precedono, respinto.

PRETURA MILANO
10 FEBBRAIO 1989
ESTENSORE: CHIAVASSA
PARTI: PARADISI, REDONDI, AMENDI
(*Avv. D'Ancona, Califano*)
INDUSTRIE GRAFICHE CINO DEL DUCA S.P.A.
(*Avv. Favalli, Trifirò*)

Lavoro giornalistico • Indennità aggiuntiva di preavviso • Art. 36 legge n. 416/81 di riforma dell'editoria • Esodo e prepensionamento • Art. 37 legge n. 416/81 • Art. 32 d.P.R. n. 268/82, disposizioni di attuazione della legge di riforma dell'editoria • Legge n. 1/85, ulteriori modificazioni, integrazioni e interpretazioni della legge 5 agosto 1981, n. 416, relativa alla disciplina delle imprese editrici e provvidenze per l'editoria • Legge n. 67/87, rinnovo della legge 5 agosto 1981, n. 416, recante disciplina delle imprese editrici e provvidenze per l'editoria.

Solo in caso di intervento del CIPI, che dichiara la crisi occupazionale, i dipendenti delle imprese editrici possono fruire dell'incentivo per la risoluzione del rapporto, cioè dell'indennità aggiuntiva di preavviso. Non è equiparabile la situazione di crisi occupazionale a quella di ristrutturazione aziendale — che invece permette ai lavoratori di beneficiare del trattamento di pensionamento anticipato — né si può estendere ad altre diverse situazioni in via analogica il disposto dell'art. 36, introduttivo di norma che fa eccezione a regole generali (art. 14 Preleggi), così come si evince anche dalla dizione di « stroardinarietà » del trattamento ex *art. 36 legge n. 416/81 contenuto negli artt. 24-25 legge n. 67/87.*

La facoltà di opzione di cui all'art. 37 legge n. 416/81 non si riferisce solo al divieto di cumulo fra i benefici a) *e* b) *con* d) *dell'articolo in esame, perché espressamente già regolato in esso, bensì anche agli istituti introdotti all'art. 35 (trattamento CIGS) e all'art. 36 (risoluzione incentivata del rapporto di lavoro in essere con società in crisi di gestione). Ragionando diversamente, avendo i lavoratori prepensionabili diritto* ex *art. 37 lett.* c) *anche ad una indennità aggiuntiva non si comprenderebbe la sperequazione fra lavoratori di imprese editoriali in crisi o in ristrutturazione che dimettendosi acquisterebbero diritto ad una doppia indennità economica. D'altronde il d.P.R. n. 268/82, contenente disposizioni di attuazione della legge n. 416/81, così come previsto dall'art. 54 della legge stessa, espressamente dispone che l'indennità aggiuntiva di cui all'art. 36 legge citata non compete a coloro che « esercitano la facoltà di opzione per i benefici previsti dall'art. 37 ». Nulla di specifico o di diverso è disposto dalle successive leggi in materia (n. 1/85; n. 67/87) che recepiscono la disciplina del d.P.R. sopra citato).*

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO. — Con ricorso depositato in data 11 luglio 1988, G. Paradisi, E. Redondi e S. Amendi, premesso di avere lavorato dal 1961/62 alle dipendenze della società Industria Grafica Cino del Duca quali impiegati il Paradisi ed il Redondi e quale operaio l'Amendi, hanno esposto al Pretore di Milano, Giudice del lavoro, di avere presentato le dimissioni il 29 febbraio 1988 avendo maturato i requisiti richiesti per poter usufruire dei benefici concessi dalla legge sull'editoria (legge n. 67/87 e già legge n. 416/81), senza però ottenere dalla società il pagamento dell'indennità aggiuntiva del preavviso (regolate dall'art. 36 legge n. 416/81, richiamato dall'art. 24 legge n. 67/87), ingiustificatamente ritenuto alternativo al beneficio del prepensionamento (*ex* art. 37 legge 416/81, pure richiamato dall'art. 24), da loro fruito. Contestando l'interpretazione della società ed invocando la complessità normativa del settore, i ricorrenti hanno chiesto la condanna della s.p.a. Industria Grafica Cino del Duca al pagamento di L.

6.455.502, 6.745.650 e 1.645.633 (rispettivamente Paradisi, Redondi e Amendi), con accessori di legge e rifusione di spese di causa. La società convenuta, ritualmente costituitesi in giudizio, ha resistito alla domanda, deducendone la totale infondatezza e chiedendone il rigetto. Con vittoria di spese, competenze ed onorari.

Il Pretore, esperito il tentativo di conciliazione con esito negativo, chiarite con le parti alcune circostanze ed udita la discussione orale della causa, non richiedente alcuna istruttoria, alla odierna udienza ha pronunciato sentenza con lettura del dispositivo.

MOTIVI DELLA DECISIONE. — È pacifico in via di fatto che la società condannata, per i cui dipendenti era già stata ammessa la possibilità di beneficiare del trattamento di pensionamento anticipato (per il periodo marzo/dicembre 87), nel gennaio 88 ha avanzato istanza al Ministero del Lavoro per ottenere la proroga e l'autorizzazione per il prepensionamento dei suoi dipendenti nel semestre gennaio/giugno 88. L'istanza, che richiama la situazione di ristrutturazione aziendale e di esubero del personale (v. doc. in atti), è stata accolta e con D.M. 12 luglio 1988 (in *G.U.* 29 agosto 1988) per i lavoratori delle società Industrie Grafiche Cino del Duca è stata nuovamente « ammessa la possibilità di beneficiare del trattamento di pensionamento anticipato » per il periodo 1° gennaio 1988-30 giugno 1988 ex legge n. 155/81 e 67/87 (v. doc. in atti).

Diversamente non è mai intervenuta da parte del Cipi la dichiarazione di crisi occupazionale.

Correlativamente all'istanza della società datrice del gennaio 88, poi accolta (come sopra riferito), i ricorrenti, avendo maturato i requisiti di legge, hanno rassegnato le loro dimissioni per poter fruire dei benefici legali (v. lettere in atti). Non è in contestazione fra le parti il diritto attoreo al beneficio del prepensionamento ed alle ulteriori utilità previste dall'art. 37 legge n. 416/81, mentre si contende in ordine alla applicazione nella specie del disposto dell'art. 36 citata legge, regolatore di un ulteriore beneficio per i dipendenti.

Le norme richiamate, fra loro — e con il precedente art. 35 — coordinate, sono poi state unificate (con estensione di applicazione ma con uguale contenuto) dalla disposizione dell'art. 24 legge n. 67/87.

L'art. 35 legge n. 416/81, titolato « Trattamento straordinario di integrazione salariale », estende « ai giornalisti professionisti dipendenti da imprese editrici di giornali, quotidiani e dalle agenzie di stampa a diffusione nazionale » il trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 2, comma 5 legge n. 675/77 e prevede il trattamento stesso per i « dipendenti delle imprese editrici o stampatrici di giornali quotidiani e delle agenzie di stampa... » anche in ulteriori ipotesi e cioè « in tutti i casi di crisi aziendale nei quali si renda necessaria una riduzione del personale ai fini del risanamento dell'impresa, e, nei casi di cessazione dell'attività aziendale, anche in costanza di fallimento ».

La norma prevede poi l'adozione dei provvedimenti ministeriali di concessione del trattamento indicato, sulla base degli accertamenti del CIPI ex legge n. 675/77.

L'art. 36 legge n. 416/81, titolato « Risoluzione del rapporto di lavoro » stabilisce per i « dipendenti delle aziende di cui all'articolo precedente per le quali sia stata dichiarata dal CIPI la situazione di crisi occupazionale » il diritto ad una indennità pari a quella di mancato preavviso « in caso di risoluzione del rapporto per dimissioni » (con esonero altresì dal preavviso) ovvero per licenziamento al termine del periodo di integrazione salariale.

L'art. 37 legge 416/81, titolato « Esodo e prepensionamento » stabilisce che « ai lavoratori di cui ai precedenti articoli è data facoltà di optare », entro 60 gg. dalla ammissione al trattamento di cui all'art. 35 ovvero nel periodo di godimento del trattamento medesimo entro 60 gg. dal maturare delle richieste condizioni d'anzianità contributiva per i seguenti benefici:

« *a*) per i lavoratori poligrafici: trattamento di pensione ... sulla base della anzianità contributiva [specificato nel minimo] aumentato di un periodo pari a cinque anni...;

b) per i giornalisti professionisti: anticipata liquidazione della pensione di vecchiaia...;

c) corresponsione, nei casi previsti dalle lett. *a*) e *b*) di una indennità pari all'indennità di anzianità maturata per gli anni di servizio effettivamente prestati nell'azienda, fino ad un massimo di dieci anni;

d) concessione di un credito agevolato ... per le cooperative giornalistiche...

La norma poi espressamente prevede il divieto di cumulo fra i benefici di cui alle lett. *a*) e *b*) con quello di cui *sub d*). I ricorrenti, beneficiari delle disposizioni dell'art. 37 legge n. 416/81 (ora art. 24 legge n. 67/87) sul prepensionamento, invocano in giudizio il diritto altresì alla indennità di cui all'art. 36 (pari all'ind. di mancato preavviso), pur affermando che non v'è stata alcuna dichiarazione nella specie di crisi occupazionale da parte del CIPI. A fronte della lettera della legge non è in nessun modo ipotizzabile alcun fondamento della domanda, poiché la norma pone un requisito indispensabile per l'attribuzione di un beneficio speciale che è nella specie carente. Detto requisito non può certo venir meno per il semplice richiamo dell'art. 37 (all'inizio) « ai lavoratori di cui ai precedenti articoli », come se l'ipotesi disciplinata dall'art. 37 e la ricorrenza dei requisiti necessari per fruire dei benefici già regolati fossero ideali a far superare la condizione, posta all'art. 36, della dichiarazione di crisi occupazionale da parte del CIPI, per l'attribuzione dell'indennità di preavviso. Una tale operazione ermeneutica è priva di supporto letterale (i lavoratori di cui ai precedenti articoli — *ex* art. 37 — sono infatti i dipendenti di imprese editrici ammesse al trattamento CIGS e/o per le quali il CIPI ha dichiarato la crisi occupazionale), di interpretazione complessiva (la attribuzione di mera facoltà di opzione non si riferisce certo solo al divieto di cumulo fra i benefici *a*) e *b*) con *d*) perché espressamente già regolato all'art. 37, bensì evidentemente anche ai neoistituti introdotti all'art. 35 e 36 e cioè al trattamento CIGS ove presente ovvero alla risoluzione incentivata del rapporto di lavoro in essere con società in crisi di gestione), e di sostegno logico (i lavoratori prepensionabili hanno anche diritto infatti, *ex* art. 37 lett. *c*), ad una indennità aggiuntiva che può essere ben maggiore di quella di cui al precedente art. 36) nonché, infine, di ogni ragione d'equità (non si comprende né si spiegherebbe la sperequazione fra lavoratori di imprese editoriali in crisi o in ristrutturazione che dimettendosi acquisterebbero il diritto ad una doppia indennità economica — una pari a quella di anzianità fino al massimo di 10 anni ed una pari a quella di preavviso — ove possano beneficiare del prepensionamento, diversamente potendo solo percepire una somma pari al mancato preavviso). Pure nel non perspicuo testo della legge n. 416/81, deve ritenersi che solo in caso di intervento CIPI, che dichiara la crisi occupazionale, i dipendenti delle imprese editrici possono fruire dell'incentivo per la risoluzione del rapporto; ciò è nell'interesse della impresa, che viene sgravata di costi, sia nell'interesse del singolo, che evita rischi derivanti dalla precaria situazione aziendale; diversamente in questa ipotesi, così come negli altri casi di previsto ricorso alla CIGS *ex* art. 35 i dipendenti potranno optare, ... per i più ampi benefici regolati all'art. 37, sostitutivi però dei precedenti trattamenti ed istituiti (posti a carico degli Istituti).

D'altronde il d.P.R. 27 aprile 1988, n. 268, contenente disposizioni di attuazione della legge 5 agosto 1981, n. 416, così come previsto dall'art. 54 della legge stessa, espressamente dispone che l'indennità aggiuntiva di cui all'art. 36 l. citata « non compete » a coloro che « esercitino la facoltà di opzione per i benefici previsti dall'art. 37. Non si tratta pertanto di norma regolamentare in contrasto con la legge di cui opera l'attuazione, ma pienamente conforme alla sua lettera ed al suo spirito. Va inoltre rilevato che nulla di specifico o di diverso è disposto dalla successiva legge 10 gennaio 1985, n. 1, contenente « ulteriori modificazioni, integrazioni ed interpretazioni della legge n. 416/81, con ciò sostanzialmente recependo la disciplina del d.P.R. 268/82, effetto ancor più determinato, ad avviso del Pretore, dal disposto dell'art. 24 legge n. 67/87, che recepisce — ampliandole ed estendendole — le « misure in favore dei dipendenti di imprese editrici », come già previste dagli artt. 35, 36, 37 e 38 legge n. 416/81 « e successive modificazioni e integrazioni ».

Nessuna diversa disposizione della legge n. 67/87 è favorevole alla tesi atto-

rea e dalla legge stessa non emerge alcun indice di superamento del quadro dei benefici delineato (per quanto qui interessa) dalla legge sull'editoria del 1981.

Poiché, infine, non è in sé equiparabile la situazione di crisi occupazionale a quella di ristrutturazione (diversamente da quanto in discussione sostenuto da parte attrice) né (come rileva parte contenuta) si può estendere ad altre diverse situazioni in via analogica il disposto dell'art. 36, introduttivo di norma che fa eccezione a regole generali (art. 14 preleggi), — così come si evince anche dalla dizione di « straordinarietà » del trattamento *ex* art. 36 legge n. 416/81 contenuta negli artt. 24 e 25 legge n. 67/87 —, il ricorso va respinto.

PRETURA MILANO 3 APRILE 1989

ESTENSORE: CANOSA

PARTI: BEDENCO et al. (*Avv. D'Ancona, Califano*)

RCS RIZZOLI PERIODICI (*Avv. Stanchi*)

Lavoro giornalistico • Indennità aggiuntiva di preavviso • Art. 36 legge n. 416/81 di riforma dell'editoria • Esodo e prepensionamento • Art. 37 legge n. 416/81.

Gli artt. 36 e 37 della legge n. 416/81 disciplinano due ipotesi diverse anche se entrambe rivolte a favorire l'esodo dei dipendenti da imprese editoriali in crisi. Il termine « optare » di cui all'art. 37 legge citata è da intendersi nel senso che una volta scelta la via del prepensionamento (art. 37) non può essere conseguito il vantaggio dell'art. 36 (indennità aggiuntiva di preavviso) altrimenti non si spiegherebbe per quali motivi i lavoratori che esercitano il diritto di opzione ai sensi dell'art. 37 debbano conseguire anche i vantaggi di quelli ai quali l'opzione è preclusa non avendone i requisiti. D'altra parte se il legislatore avesse voluto il cumulo avrebbe dovuto prevederlo espressamente. In mancanza di ciò esso non sembra ammissibile.

Con ricorso gli attori hanno chiesto che la convenuta fosse condannata a pagare loro l'indennità aggiuntiva di preavviso prevista dalla legge n. 416/1981, all'art. 36.

Si è costituita la convenuta ed ha chiesto il rigetto del ricorso.

La causa è stata discussa e decisa alla udienza del 3 aprile 1989.

MOTIVI DELLA DECISIONE. — Le domande sono infondate.

Gli artt. 36 e 37 della legge n. 416/81 che contiene le norme di « disciplina delle imprese editrici e provvidenze per

l'editoria » sembrano disciplinare due ipotesi diverse, anche se entrambe rivolte a favorire l'esodo dei dipendenti da imprese editoriali in crisi.

L'art. 36 fissa la regola per così dire « generale » che disciplina la materia (« I dipendenti delle aziende di cui all'art. precedente per le quali sia stata dichiarata dal CIPI la situazione di crisi occupazionale, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni ovvero per licenziamento al termine del periodo di integrazione salariale di cui all'articolo precedente, hanno diritto, in aggiunta alle normali competenze di fine rapporto, ad una indennità di mancato preavviso... »).

L'art. 37 prevede invece, accanto alla disciplina generale, una disciplina particolare, consistente nel prepensionamento e nel versamento di altre indennità (« Ai lavoratori di cui ai precedenti articoli è data facoltà di optare, entro sessanta giorni dall'ammissione al trattamento di cui all'art. 35 ovvero, nel periodo di godimento del trattamento medesimo, entro sessanta giorni dal maturare delle condizioni di anzianità contributiva richiesta, per i seguenti benefici... »). L'impiego del termine « optare », a parere del giudicante, non può non voler dire che, una volta scelta la seconda via (quella del prepensionamento) non possono essere conseguiti tutti i vantaggi previsti dalla prima, fissata nell'art. 36.

Non va dimenticato infatti che coloro che « optano », al cospetto di certi requisiti, conseguono vantaggi che gli altri non hanno (il prepensionamento ecc.).

E pertanto non si vede per quale ragione debbano conseguire anche i vantaggi riservati a coloro che non « optano » (perché non ne hanno i requisiti o per altre ragioni).

Se il legislatore avesse voluto il cumulo avrebbe dovuto prevederlo espressamente.

In mancanza di questa previsione, alla luce dei principi generali di ermeneutica, il cumulo non sembra ammissibile.

P.Q.M. — Il Pretore rigetta il ricorso; compensa tra le parti le spese di lite.

PRETURA MILANO
24 MAGGIO 1989

ESTENSORE: MONTERA

PARTI: CAVALLOTTI, SCALCO, CAPOZZA (*Avv. Califano, D'Ancona*)

ROTOCALCOGRAFICA INTERNAZIONALE S.P.A. (*Avv. Gualeni*)

Lavoro giornalistico • Trattamento straordinario di integrazione salariale • Art. 35 legge n. 416/81 • Indennità aggiuntiva di preavviso • Art. 36 legge n. 416/81 • Esodo e prepensionamento • Art. 37 legge n. 416/81 • Art. 32 d.P.R. n. 268/82, disposizioni di attuazione della legge di riforma dell'editoria.

Nell'interpretare la legge n. 416/81 si deve partire dalla lettura coordinata degli artt. 35, 36, 37, per arrivare a ritenere cumulativi i benefici previsti dagli artt. 36 e 37 a favore dei lavoratori dimissionari delle aziende in crisi.

Dopo gli accertamenti del CIPI, ed in seguito alla situazione di crisi occupazionale, al fine di essere ammessi al trattamento di CIGS (art. 35), si offrono contemporaneamente ai lavoratori, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni o per licenziamento al termine del periodo di integrazione salariale, da un lato il beneficio dell'indennità aggiuntiva (art. 36) e dall'altro quello dell'esodo e prepensionamento (art. 37).

L'art. 36 è strumentale all'art. 37 nel senso che la risoluzione del rapporto di lavoro, finalizzato all'esodo dall'azienda, va posto in correlazione con il godimento dei benefici di cui al successivo art. 37.

La facoltà di opzione è interna alle provvidenze previste alle lett. a), b), c), *e* d) *dell'art. 37, non è invece una scelta tra queste e quella prevista dall'art. 36. In definitiva mentre l'art. 36 preve-*

de un beneficio sganciato dall'anzianità contributiva e quindi godibile da qualsiasi lavoratore, l'art. 37 ne prevede ulteriori solo per coloro che siano in possesso di particolari requisiti contributivi, ma senza che ciò implichi la perdita del primo beneficio.

L'art. 32 del regolamento di attuazione, che nega il cumulo dei benefici, deve essere considerato inefficace in quanto volto a restringere il campo di applicazione della legge. Esso infatti non solo è in contrasto con l'art. 4 delle Preleggi il quale dispone che i regolamenti non possono contenere norme contrarie alle disposizioni di legge, ma, ponendosi come una norma interpretativa della legge, assume una funzione che un regolamento di esecuzione non può svolgere dal momento che l'attività interpretativa spetta, oltre che al giudice, solo al legislatore ordinario e non al governo nell'esercizio della sua potestà regolamentare.

Con ricorso depositato in data 23 dicembre 1988, i ricorrenti in epigrafe convenivano in giudizio Rotocalcografica Internazionale S.p.A., esponendo di aver maturato, in data 29 febbraio 1988, i requisiti richiesti per poter usufruire dei benefici concessi dalla legge n. 67/87, e che pertanto avevano rassegnato le dimissioni con decorrenza immediata, senza tuttavia ottenere dalla convenuta l'indennità aggiuntiva del preavviso, che richiedono in questa sede.

La convenuta si costituiva in giudizio con memoria difensiva chiedendo che venisse respinta la domanda in quanto infondata.

Esperito con esito negativo il tentativo di conciliazione, la causa veniva discussa e decisa all'odierna udienza con sentenza definitiva basata sui seguenti.

MOTIVI DELLA DECISIONE. — La crisi del mondo dell'editoria, con le relative esigenze di riduzione del personale, ha spinto il legislatore, nel corso degli anni ottanta, ad intervenire con una serie di leggi destinate a risolvere i problemi del settore con il ricorso a vari istituti (diversi dalla CIG).

La prima legge che ha regolato la materia è la legge 5 agosto 1981, n. 416, ed in particolare agli artt. 35, 36, e 37, che riguarda le imprese editrici di quotidiani e le agenzie di stampa.

Le successive leggi (10 gennaio 1985, n. 1 e 25 febbraio 1987, n. 67) hanno solo esteso le predette disposizioni anche ai dipendenti delle imprese editrici di periodici.

L'art. 35 estende, ai giornalisti dipendenti dalle imprese cui la legge si riferisce, il trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 2 della legge 12 agosto 1977, n. 675.

L'art. 36 — risoluzione del rapporto di lavoro — dispone:

« I dipendenti delle aziende di cui all'articolo precedente per le quali sia stata dichiarata dal CIPI la situazione di crisi occupazionale, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni, ovvero per licenziamento al termine del periodo di integrazione salariale, di cui all'articolo precedente, hanno diritto, in aggiunta alle normali competenze di fine rapporto, ad una indennità pari all'indennità di mancato preavviso e, per i giornalisti, ad una indennità pari a quattro mensilità di retribuzione. I dipendenti di cui sopra sono esonerati dall'obbligo del preavviso in caso di dimissioni ».

L'art. 37 — esodo e prepensionamento — dispone:

« Ai lavoratori di cui ai precedenti articoli è data facoltà di optare, entro sessanta giorni dall'ammissione al trattamento di cui all'art. 35 ovvero, nel periodo di godimento del trattamento medesimo, entro sessanta giorni dal maturare delle condizioni di anzianità contributiva richiesta, per i seguenti benefici:

a) per i lavoratori poligrafici: trattamento di pensione per coloro che possano far valere nell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti almeno 360 contributi mensili ovvero 1.560 contributi settimanali di cui, rispettivamente, alle tabelle A e B allegate al d.P.R. 27 aprile 1968, n. 488, sulla base dell'anzianità contributiva aumentata di un periodo pari a cinque anni; i periodi di sospensione per i quali è ammesso il trattamento di cui al citato art. 35 sono riconosciuti utili d'ufficio per il conse-

guimento del beneficio previsto dalla presente lettera; l'anzianità contributiva non può comunque risultare superiore a quaranta anni;

b) per i giornalisti professionisti ... (*omissis*);

c) corresponsione fino al 31 dicembre 1986 nei casi previsti dalle lett. *a*) e *b*) da parte degli Istituti previdenziali di una indennità pari all'indennità di anzianità maturata per gli anni di servizio effettivamente prestati nell'azienda, fino ad un massimo di dieci anni;

d) ... (*omissis*)...

I lavoratori dipendenti da aziende per le quali il CIPI abbia accertato la sussistenza delle condizioni di cui al comma 5 dell'art. 2 della legge 12 agosto 1977, n. 675, e che abbiano maturato i necessari requisiti di anzianità contributiva sono ammessi a godere, a domanda, dei benefici previsti dalle lett. *a*), *b*) e *c*) del precedente comma.

I benefici previsti dalle lett. *a*) e *b*) non sono cumulabili con quelli previsti dalla lett. *d*), nonché con le prestazioni a carico dell'assicurazione contro la disoccupazione.

... (*omissis*)... ».

Sostiene la difesa dei ricorrenti che, nell'interpretazione della legge, si deve partire dalla lettura coordinata dei tre citati articoli.

Partendo dal trattamento di integrazione salariale di cui all'art. 35 — dopo gli accertamenti del CIPI, ed in seguito alla dichiarazione di crisi occupazionale — si offrono contemporaneamente ai dipendenti in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni o per licenziamento al termine del periodo di integrazione salariale, da un lato il beneficio dell'indennità aggiuntiva (art. 36), e dall'altro quello dell'esodo e prepensionamento (art. 37).

In questa interpretazione, l'art. 36 sarebbe strumentale all'art. 37 nel senso che la risoluzione del rapporto di lavoro, finalizzato all'esodo dall'azienda, va posto in correlazione con il godimento dei benefici di cui al successivo art. 37.

Di conseguenza, quando quest'ultimo dice che « ai lavoratori di cui ai precedenti articoli è data la facoltà di optare ... per i seguenti benefici », significa che da un lato bisogna che si versi in tema di godimento del trattamento straordinario di integrazione salariale (art. 35), e dall'altro che in tale fase il lavoratore abbia risolto il rapporto di lavoro (art. 36).

Tale risoluzione, poi, dovrà essere avvenuta per iniziativa del lavoratore affinché possa optare, a seconda delle situazioni, per i benefici di cui alle lett. *a*), *b*), *c*) e *d*) con l'unico divieto del cumulo, così come previsto dal comma 3 dell'articolo.

La convenuta conviene con i ricorrenti che per usufruire dei benefici previsti dagli artt. 36 e 37 i dipendenti devono essere addetti a una delle aziende per le quali sia intervenuta la dichiarazione di cui all'art. 35, ma contesta che gli artt. 36 e 37 vadano visti in maniera strumentale l'uno all'altro.

L'art. 36 favorirebbe di per sé le dimissioni del personale prevedendo, in aggiunta alle normali competenze di fine rapporto, un'indennità pari all'indennità di mancato preavviso con esonero dall'obbligo della prestazione del preavviso stesso.

Tale incentivo costituirebbe di per sé un beneficio non indifferente per il dipendente dimissionario.

Secondo la convenuta, i benefici di cui all'art. 37, invece, costituiscono un'ipotesi particolare e non concorrente, prevista per coloro che siano in possesso di ulteriori requisiti contributivi, e che abbiano naturalmente posto fine al rapporto di lavoro *ex* art. 36.

In altre parole, chi intende dare le dimissioni, non avendo le qualità per il prepensionamento, può farlo con il beneficio previsto dall'art. 36, mentre chi può usufruire dell'esodo e del prepensionamento, deve evidentemente aver dato le dimissioni.

Queste due differenti tesi delle parti, si contrappongono ulteriormente nell'analisi dell'art. 32 d.P.R. 268/82 — disposizioni in favore del personale delle imprese in crisi — il quale, in attuazione della legge stabilisce:

« L'indennità aggiuntiva alle normali competenze di fine rapporto, prevista dall'art. 36 della legge, deve essere corrisposta ai lavoratori dipendenti dalle imprese editrici o stampatrici di giornali quotidiani e dalle agenzie di stampa a diffusione nazionale, per le quali sia stata dichiarata dal CIPI la situazione di crisi occupazionale, in relazione alle

necessità di riduzione del personale ai fini del risanamento dell'impresa, ed il cui rapporto di lavoro sia risolto per dimissioni ovvero per licenziamento conseguente al termine del periodo di integrazione salariale, previsto dall'art. 35, comma 4, della legge. Per i giornalisti l'indennità è determinata in misura uguale all'ammontare massimo dell'indennità dovuta in caso di dimissioni senza preavviso a norma del contratto collettivo di lavoro.

L'indennità aggiuntiva non compete ai lavoratori, impiegati, operai e giornalisti, che esercitino la facoltà di opzione per i benefici previsti dall'art. 37, comma 1, lett. *a*), *b*), *c*) e *d*) della legge, ovvero che presentino la domanda ai sensi del comma 2 del medesimo art. 37 della legge.

... (*omissis*)... ».

Secondo una prima considerazione dei ricorrenti, la limitazione contenuta nell'art. 32 del regolamento di esecuzione, non essendo prevista dalla legge, è inefficace, non potendo restringere il campo di applicazione della legge di cui detta norme di esecuzione.

Inoltre, la *ratio* della limitazione va vista nel fatto che fino alla legge del 1985 n. 1 art. 11 (che retrodata i suoi effetti nello specifico a quella del 1981), le aziende si venivano a trovare nella condizione di dover sopportare l'onere sia dell'indennità aggiuntiva del preavviso (art. 36), sia del beneficio di cui alla lett. *c*) dell'art. 37 per il prepensionamento.

La *ratio* della limitazione sarebbe pertanto venuta meno dal momento dell'entrata in vigore della citata legge n. 1/85, secondo la quale il beneficio di cui alla lett. *c*) dell'art. 37 veniva corrisposto dagli istituti previdenziali, e ciò con effetto dall'entrata in vigore della legge n. 416/81.

Sostengono, infine, i ricorrenti che la disposizione regolamentare limitativa della legge non sarebbe più in vigore in quanto non riprodotta nelle successive leggi in materia (legge n. 1/85 e legge n. 67/87).

La difesa della convenuta, a questo proposito, sostiene che la norma dell'art. 32 del d.P.R. 268/82 non è affatto in contrasto con gli artt. 35, 36 e 37 della legge n. 416/81, e non fa altro che chiarire, con forza normativa, quella che poteva fino ad allora essere una questione di interpretazione. L'indennità aggiuntiva competeva ai lavoratori che, o per scelta o per mancanza di requisiti soggettivi, davano le dimissioni *ex* art. 36 senza optare per l'esodo o il prepensionamento.

Quanto poi all'osservazione secondo cui la *ratio* della norma regolamentare sarebbe venuta meno con la legge n. 1/85 che poneva l'onere dei benefici in questione a carico della collettività e non più delle aziende, la convenuta osserva che, già nei lavori parlamentari e nei confronti con le organizzazioni sindacali e industriali che accompagnarono il formarsi della legge n. 416/81, era previsto che il carico dell'esodo e del prepensionamento facesse capo agli istituti previdenziali.

Nega infine che il d.P.R. debba essere considerato abrogato, quanto meno implicitamente, non avendo le successive leggi riprodotto la sua norma limitativa, dal momento che le successive leggi, lungi dal porre norme incompatibili con la norma in esame, non hanno fatto altro che estendere ai dipendenti delle aziende editrici di periodici i benefici previsti dalla legge n. 416/81, fino allora esclusi per tale categoria.

Conclude, quindi, che accogliendo la tesi dei ricorrenti si arriverebbe alla aberrante conclusione che, per le categorie inizialmente favorite dalla legge n. 416/81 sarebbe certamente operante la limitazione di cui all'art. 32 del d.P.R. 268/82, mentre per le categorie a cui tali benefici furono successivamente estesi la disposizione del d.P.R. non si applicherebbe.

Sembra meritevole di accoglimento la tesi dei ricorrenti.

Una lettura coordinata delle norme di cui alla legge n. 416/81, indispensabile a parere di questo giudicante, porta a ritenere cumulativi i benefici previsti dagli artt. 36 e 37 a favore dei lavoratori dimissionari delle aziende in crisi.

Il problema si pone per l'interpretazione e l'efficacia della norma contenuta nel regolamento di esecuzione della legge stessa.

Prescindendo da questa norma, e ponendosi quindi in un arco temporale

precedente all'emanazione del regolamento in questione, si può cercare di interpretare il significato delle norme in questione nella loro originaria stesura.

L'art. 35 non pone problemi di interpretazione, limitandosi ad individuare i soggetti per i quali si può ricorrere al trattamento straordinario di integrazione salariale.

L'art. 36, che stabilisce il beneficio dell'indennità aggiuntiva al preavviso per i lavoratori dimissionari, o licenziati al termine del trattamento di integrazione salariale, va inteso come previsione volta a rendere, per quanto possibile, indolore la risoluzione del rapporto, onde agevolare l'esodo del personale.

Infine, l'art. 37 prevede una serie di benefici godibili cumulativamente o alternativamente (comma 3) dai lavoratori di cui ai precedenti articoli, che siano in possesso di determinati requisiti di anzianità contributiva.

Il testo della norma non prevede un'alternatività tra il beneficio di cui all'art. 36 e quelli di cui all'art. 37, stabilendo che « ai lavoratori di cui ai precedenti articoli (e cioè ai lavoratori delle aziende in crisi che abbiano rassegnato le dimissioni in cambio dei benefici di cui all'art. 36), è data facoltà di optare per i seguenti benefici...

Tale possibilità di scelta è tra i benefici previsti alle lett. *a*), *b*), *c*), e *d*) dell'art. 37, e non tra questi e il beneficio di cui all'art. 36.

In altri termini, mentre l'art. 36 prevede un beneficio sganciato da qualsiasi requisito di anzianità contributiva, godibile quindi da qualunque lavoratore, l'art. 37 prevede ulteriori benefici solo per coloro che siano in possesso di particolari requisiti contributivi, senza che ciò implichi la perdita del primo beneficio.

Ai lavoratori di cui all'art. 37 viene concesso qualcosa di più di quanto previsto per quelli di cui all'art. 36, perché essi possono vantare requisiti che gli altri non hanno ancora maturato.

Appare tanto vera questa interpretazione delle norme, che si è reso necessario, al fine di limitarne la portata e il costo a carico delle aziende, prevedere una diversa disciplina attraverso l'art. 32 del regolamento di attuazione.

Tale articolo, a questo proposito, non lascia dubbi quando afferma che: « L'indennità aggiuntiva non compete ai lavoratori, impiegati, operai e giornalisti, che esercitino la facoltà di opzione per i benefici previsti dall'art. 37, comma 1, lett. *a*), *b*), *c*), *d*), della legge, ovvero che presentino la domanda ai sensi del comma 2 del medesimo art. 37 della legge ».

Una così esplicita esclusione della cumulabilità dei benefici di cui agli artt. 36 e 37, si può spiegare, peraltro, per andare incontro alle esigenze delle aziende messe in rilievo dalla difesa dei ricorrenti, soltanto sul presupposto di una interpretazione delle norme della legge nel senso della cumulabilità, ché altrimenti l'art. 32 del d.P.R. non avrebbe alcun senso, posto che si risolverebbe in una mera conferma di ciò che già la legge dice, ponendosi solo come norma interpretativa della legge stessa.

Funzione, questa, che un regolamento di esecuzione non può evidentemente svolgere, dal momento che l'attività interpretativa delle leggi, oltre che al giudice, spetta soltanto al legislatore ordinario e non al Governo nell'esercizio della sua potestà regolamentare.

A questo punto bisogna vedere quale sia l'efficacia della norma regolamentare.

Condivisibile appare la prima considerazione dei ricorrenti secondo cui la norma regolamentare non può restringere l'efficacia della legge.

Nessuno ignora che le fonti del diritto si dividono in fonti primarie e fonti secondarie, secondo una gerarchia che va individuata nell'art. 1 delle disposizioni sulla legge in generale.

L'art. 4 delle preleggi dispone poi che i regolamenti non possono contenere norme contrarie alle disposizioni di legge.

Nel nostro caso, è innegabile che la legge n. 416/81 prevede la cumulabilità del godimento di certi benefici, mentre il regolamento interviene limitativamente, escludendo l'applicabilità del beneficio di cui all'art. 36 contemporaneamente all'applicabilità di uno dei benefici di cui all'art. 37.

Stando così le cose, non si può non concludere per l'inefficacia della norma regolamentare in quanto volta a re-

stringere il campo di applicazione della legge.

La domanda dei ricorrenti va pertanto accolta.

RICHIAMI DI DOTTRINA E GIURISPRUDENZA

Le sentenze che qui si annotano, di cui solo una favorevole ai lavoratori, riguardano gli istituti giuslavoristici della legge di riforma dell'editoria (legge n. 416/81). Esse vertono sul rapporto tra l'art. 36, legge n. 416/81 — che, recependo un istituto noto alla contrattazione collettiva del settore industriale, dispone una indennità aggiuntiva[1] « al fine di rendere indolore la risoluzione del rapporto e di agevolare l'esodo del personale »[2] — e l'art. 37 che prevede alle lett. *a*), *b*), *c*) prepensionamenti ed indennità aggiuntive per i lavoratori più anziani oppure per quelli che, non potendo, volendo adeguarsi alla ristrutturazione produttiva, intendano rilevare o costituire un'azienda artigiana nel settore grafico o effettuare il conferimento ad una cooperativa operante nel medesimo settore, e prevede la possibilità di optare per il credito agevolato di cui alla lett. *d*). Il problema affrontato dai giudici è quello se sia dovuta l'indennità aggiuntiva di preavviso *ex* art. 36 a lavoratori che hanno usufruito delle provvidenze di cui all'art. 37.

La risoluzione all'interno della Pretura di Milano non è univoca e il contrasto giurisprudenziale nasce quasi sicuramente dal fatto che le misure e provvidenze per l'editoria, finalizzate alla riduzione spontanea dell'occupazione in caso di una crisi oggi non più congiunturale, ma effetto del processo di innovazione e trasformazione tecnologica, sono contenute in norme (artt. 35, 36, 37 legge n. 416/81; art. 32 d.P.R. n. 268/82, Disposizioni di attuazione della legge di riforma dell'editoria) sicuramente non complesse, ma tormentate, mal formulate[3] e come in genere tutte le leggi del periodo dell'emergenza passibili di varie interpretazioni. Infatti senza arrivare al paradosso delle 144 possibili interpretazioni per ogni proposizione normativa di Lombardi Vallauri[4], gli istituti di cui sopra rendono disponibili due soluzioni: o si ritiene che gli artt. 36 e 37 disciplinano fattispecie alternative per cui l'agire *ex* art. 37 finisce per precludere la possibilità di ottenere l'indennità sostitutiva di preavviso, oppure si ritiene che biso-

[1] Si tratta per i lavoratori del settore di un'indennità pari all'indennità di mancato preavviso e per i giornalisti di un'indennità pari a quattro mensilità di retribuzione. Prima della riforma operata dalla legge n. 1/85 al posto della formula « indennità pari a quattro mesi di retribuzione » vi era quella « indennità prevista dai contratti collettivi ». Sui problemi sorti in merito vedi P. ZANELLI, *Un inutile chiarimento sulla legge n. 416/81*, nota a Trib. Milano 15 febbraio 1985, in *Diritto dell'informazione e dell'informatica*, n. 2, 1985, 668-669.

[2] M. BUONCRISTIANO, Commento alla legge in *Le Nuove leggi civili commentate*, 1983, I, 642 ss.

[3] Così M. D'ANTONA, *Profili lavoristici della legge per l'editoria*, in *RGL*, 1984, I, 47.

[4] L. LOMBARDI VALLAURI, *La scienza giuridica come politica del diritto*, Firenze, 1971.

gna leggere queste norme in maniera coordinata, partendo dall'art. 35, legge n. 416/81.

a) La questione è importante, perché se la legge viene interpretata in maniera atomistica, come fanno i primi tre giudici, la soluzione è sfavorevole ai lavoratori. Essi ritengono che la possibilità di ricorrere all'art. 36 o 37 della legge citata è alternativa; la facoltà di opzione prevista dall'art. 37, secondo la prima decisione, deve precedere e non seguire la risoluzione del rapporto. Lo stesso ragionamento seguono gli altri due magistrati che in più aggiungono motivazioni di « giustizia sociale ». Il loro ragionamento sul punto è questo: avendo i lavoratori prepensionabili diritto *ex* art. 37, lett. *c*) anche ad una nuova indennità aggiuntiva, verrebbe ad esserci disparità tra i lavoratori che con le dimissioni acquistano il diritto ad una doppia indennità e quelli a cui l'opzione è preclusa perché non hanno maturato i requisiti di anzianità contributiva richiesti[5]. Il terzo pretore aggiunge poi che se il legislatore avesse voluto il cumulo avrebbe dovuto prevederlo. Ma quest'ultima affermazione è indice di superficialità. Se infatti il legislatore non lo avesse previsto non si capirebbe il senso dell'art. 32 del regolamento di attuazione che « interpretando » la norma primaria esclude il cumulo dei benefici degli artt. 36 e 37. A questo punto dobbiamo prendere in considerazione questo regolamento; ci sembra giusto ritenerlo inefficace — secondo quanto afferma l'unica sentenza favorevole ai lavoratori — in quanto limita l'efficacia della legge. La *ratio* dell'art. 32 d.P.R. è quella di venire incontro alle esigenze delle imprese « ... sul presupposto di una interpretazione della legge nel senso della cumulabilità, ché altrimenti l'art. 32 d.P.R. non avrebbe alcun senso, posto che si risolverebbe in una mera conferma di ciò che la legge dice, ponendosi solo come norma interpretativa della legge stessa »[6]. Ma al di là del fatto che questa disposizione non è stata riprodotta nelle successive leggi in materia (legge n. 1/85; legge n. 67/87) va detto che essa è inefficace perché la norma regolamentare, come ci insegnano i manuali di diritto pubblico, non può restringere l'efficacia della legge. L'art. 1 delle Preleggi divide le fonti del diritto in primarie e secondarie (tra queste ultime rientrano i regolamenti) e l'art. 4 dispone che i regolamenti non possono contenere norme contrarie alle disposizioni di legge. Essi, secondo un intervento della Cassazione sui regolamenti in materia lavoristica, « non possono costituire altro che specificazione od integrazione delle norme primarie dettate dalla legge, non anche deroghe alla stessa... »[7]. Inoltre l'attività interpretativa spetta solo ai giudici e al legislatore ordinario, non al Governo nell'esercizio della sua potestà regolamentare.

In ogni caso l'art. 32 d.P.R. si giustificava fino all'emanazione della legge n. 1/85 che sancisce all'art. 11 che il beneficio di cui all'art. 37 deve essere corrisposto dagli Istituti Previdenziali e ciò con effetto dalla entrata in vigore della legge n. 416/81. Ora che non è posto nessun carico alle aziende per esodo e prepensionamento non ha più senso.

b) Superato lo scoglio dell'art. 32 d.P.R. possiamo esporre, seguendo l'ultima decisione, l'altra chiave di lettura diversa da quella atomistica della legge n. 416/81, che è quella di coordinare gli artt. 35, 36, 37. Partendo dall'art. 35 che prevede, dopo gli accertamenti del CIPI ed in seguito alla dichiarazione di crisi occupazionale, il trattamento di integrazione salariale — oltre i casi previsti dall'art. 2 legge n. 675/77 — si apre contemporaneamente per i dipendenti da un lato la possibilità della risoluzione incentivata del rapporto di lavoro (art. 36), dall'altra quella dell'esodo e prepensionamento (art. 37). Quest'ultimo articolo non prevede un'alternatività tra il beneficio di cui all'art. 36 e quelli di cui all'art. 37 quando stabilisce che « ai lavoratori di cui ai precedenti articoli è data facoltà di optare per i seguenti benefici... » perché tale possibilità di scelta è tra le provvidenze di cui alle lett. *a*), *b*), *c*) e

[5] Non ci sembra errato, invece, l'assunto della seconda decisione sul fatto che mancando la dichiarazione del CIPI — in merito alla crisi occupazionale —, situazione riconosciuta anche dalla difesa dei ricorrenti, non è possibile fruire dell'incentivo per la risoluzione del rapporto.

[6] Pret. Milano 24 maggio 1989.

[7] Cass. 12 agosto 1987, n. 6911, in *Foro it.*, Mass. c. 1186.

d) interne all'art. 37 e non tra queste e la misura di cui all'art. 36. In altre parole l'art. 36, che è strumentale e finalizzato all'esodo dall'azienda in contemporanea correlazione con i benefici di cui all'art. 37, riguarda il rapporto *inter partes* che una volta risoltosi comporta il diritto all'indennità aggiuntiva — come se le dimissioni fossero state rassegnate per giusta causa — e questo è un principio generale valevole per tutti coloro che si dimettono. L'art. 37, invece, riguarda il rapporto lavoratore-Stato; esso elargisce quelli che in definitiva sono gli effettivi benefici della legge solo a chi ha maturato una certa anzianità contributiva[8].

Questa è per concludere, secondo noi, l'interpretazione più credibile e aderente al testo normativo. Fatto curioso è che queste norme vengono lette al di là della loro reale portata, in direzione degli interessi delle imprese, proprio da quei pretori che, negli anni '70, propugnavano addirittura l'« uso alternativo del diritto » al fine di fare prevalere comunque gli interessi più aderenti al bisogno di emancipazione della parte più debole del rapporto di lavoro.

CARMEN COPERTINO

[8] In dottrina M. BUONCRISTIANO, *op. cit.*, 647 individua i presupposti dell'art. 37 che sono:

a) i lavoratori dovranno essere stati ammessi individualmente al trattamento di integrazione salariale;

b) dovranno essere in possesso dei requisiti contributivi previsti;

c) dovranno presentare la domanda di pensione (per il pensionamento anticipato) e la dichiarazione di opzione (per il diritto alla corresponsione della indennità di cui alla lett. *c*)) della norma ovvero in alternativa la domanda di concessione di credito agevolato...;

d) dovranno aver risolto il rapporto di lavoro con l'impresa giornalistica e la risoluzione potrà essere avvenuta sia per licenziamento che per dimissioni.

Purtroppo, però, l'autore introduce il discorso che la facoltà di opzione sia nella scelta tra il trattamento di cui all'art. 36 e quello di cui all'art. 37, attraverso il richiamo all'art. 32 del regolamenti di attuazione.