CORTE COSTITUZIONALE

Sentenza **61/1991** (ECLI:IT:COST:1991:61)
Giudizio: **GIUDIZIO DI LEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE IN VIA INCIDENTALE**
Presidente: **CONSO** - Redattore: - Relatore: **SPAGNOLI**
Camera di Consiglio del **12/12/1990**; Decisione del **28/01/1991**
Deposito del **08/02/1991**; Pubblicazione in G. U. **13/02/1991**
Norme impugnate:
Massime: **13911 13912**
Atti decisi:

N. 61

SENTENZA 28 GENNAIO-8 FEBBRAIO 1991

LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori: Presidente: prof. Giovanni CONSO; Giudici: prof. Ettore GALLO, dott. Aldo CORASANITI, dott. Francesco GRECO, prof. Gabriele PESCATORE, avv. Ugo SPAGNOLI, prof. Francesco Paolo CASAVOLA, prof. Antonio BALDASSARRE, avv. Mauro FERRI, prof. Luigi MENGONI, prof. Enzo CHELI, dott. Renato GRANATA;

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Tutela delle lavoratrici madri), promosso con ordinanza emessa il 18 luglio 1990 dal Tribunale di Napoli nel procedimento civile vertente tra Coppola Maria e s.a.s Fiera ed altri, iscritta al n. 535 del registro ordinanze 1990 e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica n. 36, prima serie speciale, dell'anno 1990;

Udito nella camera di consiglio del 12 dicembre 1990 il Giudice relatore Ugo Spagnoli;

Ritenuto in fatto

1. - Nel corso di un procedimento civile vertente tra Coppola Maria e s.a.s. Fiera ed altri, il Tribunale di Napoli, con ordinanza del 18 luglio 1990, ha sollevato d'ufficio, in riferimento agli artt. 3 e 37, comma primo, Cost., una questione di legittimità costituzionale dell'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, interpretato nel senso che "il licenziamento intimato alla lavoratrice madre durante il periodo di interdizione sia inefficace sino al compimento del primo anno di età del bambino e non già nullo".

Il giudice a quo, premesso che l'interpretazione della disposizione impugnata sottoposta al vaglio di costituzionalità sarebbe assolutamente prevalente nella giurisprudenza della Corte di cassazione, osserva che tale interpretazione non garantirebbe in maniera adeguata il diritto della donna ad essere madre senza che ne sia pregiudicata la sua posizione lavorativa, protetto dal combinato disposto degli artt. 3 e 37, primo comma, Cost.

Infatti, per un verso, soltanto la dichiarazione di nullità di tale licenziamento sarebbe idonea a privarlo di qualsiasi rilievo giuridico, sottraendo effettivamente al datore di lavoro - limitatamente al periodo di interdizione - l'esercizio di poteri connessi oggettivamente con la maternità della lavoratrice, di poteri, cioè che non possano fondarsi sulle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'articolo impugnato.

Per altro verso, la necessaria tranquillità nella cura propria e del bambino che con la garanzia del posto di lavoro si è inteso assicurare alla lavoratrice, in attuazione dell'art. 37 Cost., sarebbe innegabilmente compromessa dalla preoccupazione di rimanere soggetta ad un licenziamento soltanto differito nel tempo fino al compimento di un anno di età del bambino.

Ulteriore argomento a favore della necessaria nullità si dovrebbe poi trarre dal fatto che a tale conseguenza è assoggettato il licenziamento per causa di matrimonio, il cui divieto sarebbe diretto a perseguire scopi analoghi a quelli del divieto ora oggetto di esame.

Infine, dovrebbe tenersi in considerazione che, nei casi verificatisi anteriormente alla legge n. 108 del 1990 e ricadenti al di fuori delle "aree protette" dal regime di stabilità, la garanzia del posto di lavoro, e dunque dei fini posti dall'art. 37 Cost., potrebbe essere assicurata alla lavoratrice unicamente dagli strumenti apprestati dall'art. 2 impugnato.

2. - Nel giudizio davanti a questa Corte le parti private non si sono costituite né è intervenuto il Presidente del Consiglio dei ministri.

Considerato in diritto

1. - L'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla "Tutela delle lavoratrici madri", stabilisce che le lavoratrici che si trovino in stato di gravidanza o puerperio non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gestazione fino al termine del periodo di interdizione del lavoro previsto dall'art. 4 della medesima legge, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. Il divieto di licenziamento - che opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio - non si applica nei casi di colpa grave della lavoratrice costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto, di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta, di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto per scadenza del termine.

Il Tribunale di Napoli dubita che la predetta norma - interpretata nel senso che il licenziamento intimato alla lavoratrice durante il periodo di vigenza del divieto sia

temporaneamente inefficace sino al compimento di un anno di età del bambino anziché affetto da invalidità assoluta - contrasti con gli artt. 3 e 37, primo comma, della Costituzione. La norma, invero, non privando tale licenziamento dei suoi effetti giuridici ma disponendo una mera sospensione temporanea di questi ultimi, non offrirebbe alla lavoratrice una protezione adeguata: se la lavoratrice madre, colpita dal licenziamento, pur illegittimo, dovesse prendere atto, non già della nullità di esso, ma del mero differimento del suo effetto risolutorio, ne risulterebbe compromessa quella condizione di tranquillità che è invece necessaria affinché la madre possa provvedere alla cura propria e a quella del figlio, con ogni prevedibile conseguenza negativa sullo svolgimento fisiologico della gestazione e dell'allattamento.

Inoltre, in conseguenza della mancanza di quella protezione, la maternità si tradurrebbe in un pregiudizio per la posizione lavorativa della donna e quindi in un inammissibile ostacolo alla realizzazione della sua piena eguaglianza nel mondo del lavoro.

2. - La questione è fondata.

Certamente, l'interpretazione che la giurisprudenza di legittimità ha dato pressoché costantemente alla norma impugnata è nel senso della inefficacia temporanea del licenziamento intimato alla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e puerperio precisato nella norma stessa. Le Sezioni Unite della Corte di cassazione hanno confermato tale orientamento con la sentenza n. 8535 del 21 agosto 1990, affermando che, nonostante l'esplicito divieto stabilito dall'art. 2 della legge n. 1204, il licenziamento disposto nel periodo suddetto deve ritenersi meramente inefficace, analogamente a quanto ritenuto per il licenziamento intimato durante la malattia del lavoratore e prima dell'esaurirsi del così detto periodo di comporto. Ciò in ragione sia del carattere meramente temporaneo del divieto, sia della mancanza di una espressa previsione di nullità del recesso operato in violazione di esso (quale quella invece contenuta nell'art. 1 della legge n. 7 del 1963), nonché in considerazione del fatto che la conservazione del posto durante il periodo di gravidanza e puerperio è sufficiente a realizzare i fini di tutela di interessi costituzionalmente rilevanti perseguiti dalla legge n. 1204.

3. - La legge n. 1204 del 1971, sulla tutela delle lavoratrici madri, con l'intento di dare più ampia e incisiva attuazione ai richiamati precetti costituzionali ha migliorato notevolmente il trattamento disposto dalla precedente legge n. 860 del 1950, e ciò soprattutto prevedendo per la lavoratrice, un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro (artt. 4 e 5), nonché la possibilità di fruire di periodi di assenza facoltativa (art. 7) e di riposi giornalieri (art. 10). Orbene, presupposto essenziale e cardine di questo sistema normativo, e di tutte le numerose altre disposizioni protettive previste dalla legge, è il divieto di licenziamento previsto - tranne per i casi tassativamente elencati - dall'art. 2, come dimostra il fatto che tale divieto è penalmente sanzionato dall'art. 31 della medesima legge. Ed infatti, in mancanza di tale divieto, non soltanto il datore di lavoro potrebbe liberarsi, licenziando la lavoratrice, degli oneri che la normativa di tutela pone a suo carico, ma la lavoratrice stessa potrebbe essere indotta, dal timore del licenziamento, a rinunziare ad avvalersi delle misure di tutela per lei predisposte ed in particolare di quelle che la legge rimette alla sua libertà di scelta (e, ancor prima, potrebbe essere indotta a rinunziare alla stessa maternità).

È pur vero che, terminato il periodo previsto dall'art. 2 il datore riacquista comunque il potere di recedere dal rapporto nei casi e alle condizioni previste dalla legge; ma, una volta che il rapporto di lavoro è rientrato nei binari della normalità, è ben più difficile che si verifichi l'ipotesi - ed è quindi più difficile che vi sia il fondato e condizionante timore - di un licenziamento determinato dagli inconvenienti che le misure di garanzia previste dalla legge n. 1204 hanno comportato per il datore di lavoro in una fase del rapporto ormai pregressa.

4. - Un divieto che comporti un mero differimento dell'efficacia del licenziamento anziché la nullità radicale di esso rappresenta però una misura di tutela insufficiente rispetto alle

direttive dell'art. 37 della Costituzione anche sotto un altro profilo.

La protezione cui fa riferimento la norma costituzionale, infatti, non si limita alla salute fisica della donna e del bambino, ma investe tutto il complesso rapporto che, nel detto periodo, si svolge tra madre e figlio; il quale rapporto - come ha affermato questa Corte - deve essere protetto non solo per ciò che attiene ai bisogni più propriamente biologici, ma anche in riferimento alle esigenze di carattere relazionale ed affettivo che sono collegate allo sviluppo della personalità del bambino (sentenze nn. 1 del 1987 e 332 del 1988). Nel contempo, il principio posto dall'art. 37 - collegato al principio di uguaglianza - impone alla legge di impedire che possano, dalla maternità e dagli impegni connessi alla cura del bambino, derivare conseguenze negative e discriminatorie.

Entrambe queste esigenze impongono, per lo stato di gravidanza e puerperio, di adottare misure legislative dirette non soltanto alla conservazione dell'impiego, ma anche ad evitare che nel relativo periodo di tempo intervengano, in relazione al rapporto di lavoro, comportamenti che possano turbare ingiustificatamente la condizione della donna ed alterare il suo equilibrio psico-fisico, con serie ripercussioni sulla gestazione o, successivamente, sullo sviluppo del bambino. Al fine di assicurare una effettiva tutela a tali interessi invero la sola conservazione temporanea del rapporto, pur rimanendo essenziale, non è tuttavia sufficiente. Non vi è dubbio, infatti, che l'intimazione del licenziamento fuori dai casi espressamente previsti, soprattutto nella particolare condizione in cui si trova la donna nel periodo di gravidanza ed in quello di puerperio, è causa di grave turbamento, anche se gli effetti del recesso non sono immediati ma differiti. Questa sorta di licenziamento annunciato, infatti, prospetta alla lavoratrice la certezza del venir meno, a breve termine, di un reddito personale che può anche essere l'unico, non solo per la stessa donna ma anche per il suo nucleo familiare, o che può costituire comunque una quota essenziale del reddito familiare complessivo; e ciò proprio in un momento in cui le esigenze connesse alla nascita del figlio impongono nuovi oneri. E comporta la necessità di reperire tempestivamente altre fonti di reddito e di riorganizzare in conseguenza la propria esistenza e quella della propria famiglia: il che non può non interferire in modo pesantemente negativo sulle condizioni della donna e sul suo rapporto con il figlio e quindi sulla salute e sulla formazione della personalità di quest'ultimo. È inoltre appena il caso di sottolineare quanto difficile si presenti - in una situazione ormai cronicamente distante dal pieno impiego - una prospettiva di occupazione per le donne con prole in tenera età, spesso colpite da una sostanziale discriminazione.

Né la gravità di una simile turbativa può considerarsi rimossa o anche significativamente attenuata dalle norme, pure di recente introduzione, che delimitano o regolano in varia misura il potere di recesso del datore di lavoro. In primo luogo, infatti, si tratta di discipline che non hanno specifico riguardo alle esigenze di tutela differenziata imposte dall'art. 37 - ma anche dall'art. 31 - con riferimento alla condizione della donna e alla maternità. In secondo luogo, per gran parte delle situazioni di prevalente impiego femminile la tutela è soltanto obbligatoria e ridotta ad un compenso risarcitorio assai limitato.

5. - Se queste sono le esigenze ed i principi di rango costituzionale sottesi al divieto di licenziamento della lavoratrice nel periodo di gravidanza e puerperio, ne deriva essere essenziale che tale divieto sia assistito da quelle misure idonee ad impedire che l'atto vietato sia ugualmente compiuto e sia ugualmente conveniente per chi lo compie. Ciò dà ragione della sanzione penale prevista dall'art. 31; ma ciò soprattutto richiede, sul piano civile, che, se il licenziamento vietato viene ugualmente disposto, l'ordinamento giuridico, di cui esso costituisce una violazione, non lo recepisca in alcuna misura e cioè lo consideri totalmente improduttivo di effetti, come del resto è disposto per l'ipotesi, per certi aspetti analoga, del licenziamento per causa di matrimonio, di cui alla legge 9 gennaio 1963, n. 7, che peraltro è anche funzionalmente connessa alle concrete esigenze di tutela della maternità, come mise in rilievo questa Corte con la sentenza n. 27 del 1969.

Né, d'altra parte, potrebbe opporsi che la nullità eccederebbe gli scopi della tutela in quanto non sarebbe limitabile solo a tale periodo, ed occorrerebbe, per procedere ad un successivo recesso, la sussistenza di una nuova causa giustificatrice. Alle considerazioni già svolte circa la individuazione degli scopi di tutela che vengono qui in considerazione, deve essere aggiunto il rilievo che, terminato il periodo protetto, il datore di lavoro riacquista l'integrità del suo potere di recesso, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge e delle regole da essa imposte. Il che certamente potrà richiedere se tale è la normativa applicabile nella fattispecie concreta - la sussistenza di una causa giustificatrice, ma nulla esige che la stessa sia nuova, essendo invece necessario soltanto - come del resto è logico - che essa sussista (ancora) al momento in cui il licenziamento viene legittimamente intimato.

6. - Infine, resta da precisare che il rafforzamento della tutela conseguente alla presente pronunzia è anche uno strumento necessario per evitare che la maternità si traduca in concreto in un impedimento alla realizzazione dell'effettiva parità di diritti della donna lavoratrice. Ciò è in piena sintonia con lo stesso art. 37 Cost., che, letto in connessione con l'art. 3, secondo comma, impone di accordare alla donna le misure speciali e più energiche di protezione necessarie a rimuovere le gravi discriminazioni che in fatto la colpiscono in relazione ai compiti connessi con la maternità e la cura dei figli e della famiglia, dal cui assolvimento peraltro trae vantaggio l'intera comunità.

PER QUESTI MOTIVI

LA CORTE COSTITUZIONALE

Dichiara la illegittimità costituzionale dell'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Tutela delle lavoratrici madri), nella parte in cui prevede la temporanea inefficacia anziché la nullità del licenziamento intimato alla donna lavoratrice nel periodo di gestazione e di puerperio indicato nel predetto articolo.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 28 gennaio 1991.

Il Presidente: CONSO

Il redattore: SPAGNOLI

Il cancelliere: MINELLI

Depositata in cancelleria l'8 febbraio 1991.

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.