CORTE COSTITUZIONALE

Sentenza **193/1995** (ECLI:IT:COST:1995:193)
Giudizio: **GIUDIZIO DI LEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE IN VIA INCIDENTALE**
Presidente: **BALDASSARRE** - Redattore: - Relatore: **MENGONI**
Udienza Pubblica del **21/03/1995**; Decisione del **18/05/1995**
Deposito del **26/05/1995**; Pubblicazione in G. U. **31/05/1995**
Norme impugnate:
Massime: **21460 21461**
Atti decisi:

N. 193

SENTENZA 18-26 MAGGIO 1995

LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori: Presidente: prof. Antonio BALDASSARRE; Giudici: prof. Vincenzo CAIANIELLO, avv. Mauro FERRI, prof. Luigi MENGONI, prof. Enzo CHELI, dott. Renato GRANATA, prof. Giuliano VASSALLI, prof. Francesco GUIZZI, prof. Cesare MIRABELLI, prof. Fernando SANTOSUOSSO, avv. Massimo VARI, dott. Cesare RUPERTO, dott. Riccardo CHIEPPA;

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Nel giudizio di legittimità costituzionale degli artt. 7, secondo e terzo comma, e 35 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), dell'art. 4 della legge 11 maggio 1990, n. 108 (Disciplina dei licenziamenti individuali), e degli artt. 2239, 2240 e 2110, secondo comma, del codice civile, promosso con ordinanza emessa il 23 giugno 1994 dal Pretore di Firenze nel procedimento civile vertente tra Nahiry Saaidia e Zatini Lidia iscritta al n. 582 del registro ordinanze 1994 e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica n. 41, prima serie speciale, dell'anno 1994;

Visto l'atto di costituzione di Nahiry Saaidia;

Udito nell'udienza pubblica del 21 marzo 1995 il Giudice relatore Luigi Mengoni;

Udito l'avv. Giorgio Bellotti per Nahiry Saaidia.

Ritenuto in fatto

1.1. - Nel corso di un giudizio promosso da una collaboratrice familiare a tempo pieno contro il datore di lavoro che l'aveva licenziata, mentre si trovava in stato di gravidanza, adducendo una serie di addebiti disciplinari senza osservare la procedura prescritta dall'art. 7, secondo e terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, il Pretore di Firenze, con ordinanza del 23 giugno 1994, ha sollevato:

a) in riferimento all'art. 3 Cost., questione di legittimità costituzionale degli artt. 7, secondo e terzo comma, e 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché dell'art. 4 della legge 11 maggio 1990, n. 108, nella parte in cui escludono l'applicabilità al rapporto di lavoro domestico delle procedure per l'irrogazione di sanzioni disciplinari;

b) in riferimento agli artt. 3 e 37 Cost., questione di legittimità costituzionale degli artt. 2239 e 2240 cod. civ., nella parte in cui non prevedono l'applicabilità al rapporto di lavoro domestico dell'art. 2110, secondo comma, cod.civ., e quindi non consentono al giudice di determinare secondo equità, in mancanza di leggi, norme collettive o usi, il periodo decorso il quale il datore di lavoro, in caso di gravidanza e puerperio della lavoratrice, può recedere dal rapporto.

1.2. - In linea di fatto, l'ordinanza, mentre non precisa se il licenziamento sia avvenuto con o senza preavviso, riferisce che esso è stato comunicato alla lavoratrice in data 3 febbraio 1994, mentre il certificato medico di gravidanza è stato prodotto in data 10 febbraio 1994.

In linea di diritto, quanto alla prima questione, il giudice a quo ritiene che la ratio decidendi sottesa alla sentenza di questa Corte n. 427 del 1989 - che ha esteso le procedure previste dall'art. 7, secondo e terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, ai licenziamenti disciplinari intimati da imprenditori con meno di sedici dipendenti - valga in qualunque caso in cui il datore di lavoro, imprenditore o no, licenzi il lavoratore motivando il provvedimento con addebiti che toccano la personalità morale del licenziato, sicché la sperequazione di trattamento, sotto questo profilo, dei lavoratori domestici offende il principio di eguaglianza.

La seconda questione - a sostegno della quale si invocano le sentenze di questa Corte nn. 61 del 1991 e 86 del 1994 - ad avviso del rimettente "non può, in ogni caso, dirsi assorbita da quella indicata sub a), poiché l'eventuale nullità del licenziamento per gravidanza della collaboratrice domestica implicherebbe una tutela economica più estesa e comunque ragguagliata alle minime esigenze di tutela connesse al periodo finale della gestazione e del puerperio".

2. - Nel giudizio davanti alla Corte costituzionale si è costituita la ricorrente aderendo alle argomentazioni dell'ordinanza di rimessione e concludendo per una dichiarazione di fondatezza di entrambe le questioni.

Considerato in diritto

1. - Il Pretore di Firenze ha sollevato:

a) in riferimento all'art. 3 Cost., questione di legittimità costituzionale degli artt. 7, secondo e terzo comma, e 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché dell'art. 4 della legge 11 maggio 1990, n. 108, nella parte in cui escludono l'applicabilità al rapporto di lavoro domestico delle procedure per l'irrogazione di sanzioni disciplinari;

b) in riferimento agli artt. 3 e 37 Cost., questione di legittimità costituzionale degli artt. 2239 e 2240 cod.civ., nella parte in cui non prevedono l'applicabilità al rapporto di lavoro domestico dell'art. 2110, secondo comma, cod.civ., e quindi non consentono al giudice di determinare secondo equità, in mancanza di leggi, norme collettive o usi, il periodo decorso il quale il datore di lavoro, in caso di gravidanza e puerperio della lavoratrice, può recedere dal rapporto.

2. - La prima questione è inammissibile per insufficente motivazione in punto di rilevanza.

Il giudice rimettente muove dall'idea che la prospettata estensione delle garanzie procedurali di cui all'art. 7 della legge n. 300 del 1970 al licenziamento dei lavoratori domestici, qualora il datore di lavoro ritenga di motivarlo come provvedimento disciplinare, sarebbe sanzionata dalla nullità del licenziamento. Egli richiama in proposito la sentenza di questa Corte n. 427 del 1989, che ha assoggettato alle formalità dell'art. 7 le aziende con meno di sedici dipendenti, allora esenti da vincoli alla libertà di licenziamento. Ma la sentenza non indica gli effetti della "declaratoria di illegittimità del licenziamento" in caso di mancata contestazione preventiva degli addebiti e di violazione del termine spettante al lavoratore per difendersi. Anzi il rilievo che "il numero dei dipendenti condiziona le conseguenze della declaratoria" e ancora l'allusione nella sentenza successiva n. 586 del 1989 a una "distinzione sul piano dei contenuti e degli effetti" prefigurano la soluzione poi consolidatasi nella giurisprudenza della Corte di cassazione, con una serie di sentenze delle Sezioni unite del 1994, secondo cui la violazione delle formalità dell'art. 7 dà luogo a sanzioni diverse a seconda dell'appartenenza del datore a una delle tre "aree" normative distinte dalla legge 11 maggio 1990, n. 108.

Poiché i rapporti di lavoro domestico sono rimasti nell'area di libera recedibilità, l'inosservanza delle garanzie procedurali dell'art. 7 sarebbe sanzionata solo in caso di licenziamento in tronco per giusta causa, e la sanzione consisterebbe nell'obbligo di pagare l'indennità sostitutiva del preavviso (cfr. sentenza n. 398 del 1994), salve le eventuali azioni penale e civile per licenziamento ingiurioso. Perciò l'ordinanza di rimessione avrebbe dovuto precisare se le presunte mancanze lamentate dalla datrice di lavoro siano state addebitate con un licenziamento in tronco oppure con un licenziamento ordinario con preavviso: solo nel primo caso la questione sub a) sarebbe rilevante.

3. - La questione sub b) non è fondata.

Ciò che nella specie non consente al giudice a quo di determinare secondo equità un periodo di comporto non è tanto l'inapplicabilità dell'art. 2110 cod. civ., quanto il fatto che il licenziamento è stato comunicato alla lavoratrice in data anteriore a quella del certificato medico di gravidanza, cioè in un momento in cui, non essendo applicabile - come già precisato da questa Corte nella sentenza n. 86 del 1994 - la norma speciale dell'art. 2, secondo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sarebbe mancato il presupposto formale costitutivo del divieto di licenziamento. Invero, fuori dall'ambito normativo del citato art. 2 della legge del 1971, per cui "il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio", la decorrenza del divieto è legata alla data del certificato medico attestante lo stato di gravidanza: regola già applicata dalla legge precedente 26 agosto 1950,

n. 860, e che nell'ordinamento vigente si argomenta dall'art. 3, comma 1, della Convenzione n. 103 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) concernente la protezione della maternità, ratificata dall'Italia, senza alcuna riserva, con legge 19 ottobre 1970, n. 864.

L'art. 3 della Convenzione, non direttamente applicabile stante il duplice rinvio contenuto nel comma 3 a interventi complementari del legislatore nazionale, tuttavia vive nell'ordinamento interno col valore di criterio di interpretazione della norma generale dell'art. 2110 cod.civ. in ordine al termine di decorrenza del periodo di comporto in caso di gravidanza e puerperio. Se la norma fosse applicabile al lavoro domestico, il divieto di licenziamento (con durata minima, secondo la Convenzione, di dodici settimane, di cui almeno sei dopo il parto) opererebbe "sulla base (sur nel testo ufficiale in lingua francese) della produzione di un certificato medico indicante la data presunta del parto". A questo principio si è conformato l'art. 19 del contratto collettivo nazionale 15 luglio 1992 per la disciplina del rapporto di lavoro domestico, che stabilisce un divieto di licenziamento "decorrente dalla presentazione del certificato medico di gravidanza fino al momento dell'astensione obbligatoria dal lavoro". Poiché si tratta di un principio avente fondamento legislativo, il giudice non potrebbe obliterarlo in via di equità, e pertanto l'impugnazione diretta a ottenere il potere equitativo previsto dall'art. 2110 deve essere dichiarata infondata.

PER QUESTI MOTIVI

LA CORTE COSTITUZIONALE

Dichiara inammissibile la questione di legittimità costituzionale degli artt. 7, secondo e terzo comma, e 35 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), nonché dell'art. 4 della legge 11 maggio 1990, n. 108 (Disciplina dei licenziamenti individuali), sollevata, in riferimento all'art. 3 della Costituzione, dal Pretore di Firenze con l'ordinanza in epigrafe;

Dichiara non fondata la questione di legittimità costituzionale degli artt. 2239 e 2240 cod. civ., sollevata, in riferimento agli artt. 3 e 37 della Costituzione, dal nominato Pretore con la medesima ordinanza.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 18 maggio 1995.

Il Presidente: BALDASSARRE

Il redattore: MENGONI

Il cancelliere: DI PAOLA

Depositata in cancelleria il 26 maggio 1995.

Il direttore della cancelleria: 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.