

Licenziamento dell'uomo per causa di matrimonio

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 28926 del 13 novembre 2018, ha affermato che non sussiste alcuna discriminazione di genere correlata alle tutele poste dall'art. 35 del D.L.vo n. 198/2006 circa il licenziamento di un uomo nel periodo dell'anno susseguente alla celebrazione del matrimonio.

.....

Con la pronuncia in commento la Suprema Corte, ha precisato che se il datore di lavoro licenzia un dipendente poco dopo le sue nozze, il lavoratore non può impugnare il licenziamento invocando il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna. In questi casi, infatti, il divieto di licenziamento per matrimonio contenuto dell'art. 35 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 non è applicabile. La disposizione legislativa vale soltanto per le lavoratrici, e non anche per gli uomini.

Il fatto

La controversia nasce dal ricorso di fronte al tribunale di primo grado, con il quale un lavoratore impugnava il licenziamento intimatogli pochi mesi dopo le nozze e con il quale chiedeva la declaratoria di nullità del recesso per causa di matrimonio.

A fondamento della propria domanda, il dipendente invocava l'applicabilità dell'art. 35 del D.L. 198/2006, asserendo che la previsione della tutela prevista unicamente per le lavoratrici costituirebbe una discriminazione tra sessi, sia sotto il profilo costituzionale (art. 37 Cost.) che sotto quello dell'ordinamento europeo (art. 23, secondo comma, della Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE). Il tribunale gli dava ragione, riconoscendo il licenziamento come illegittimo.

Successivamente, in grado d'appello, il lavoratore leggeva però una sentenza di riforma della pronuncia del giudice di prime cure, con la dichiarazione di legittimità del recesso sulla base di una sufficiente specificazione della contestazione disciplinare datoriale.

Il lavoratore presentava quindi ricorso per la cassazione della sentenza, deducendo, per quanto qui di interesse, violazione e falsa applicazione dell'art. 35 d.lg. 198/2006, per disparitario trattamento in ragione del sesso, laddove la nullità del licenziamento "a causa del matrimonio" (presunta per il periodo dal giorno della richiesta di pubblicazioni di matrimonio, seguita dalla sua celebrazione, fino a un anno dopo la stessa, salva la prova datoriale di ricorrenza delle ipotesi stabilite dal quinto comma della norma denunciata) sia interpretata come limitata in senso letterale alla sola "lavoratrice", nonostante il suo inserimento nel codice di pari opportunità tra uomo e donna e la previsione dell'art. 2,

primo comma della Direttiva 76/207/CE di esclusione di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione, i Giudici di legittimità partivano con ricordare che l'art. 35 d.lg. 11 aprile 2006, n. 198 (codice delle pari opportunità tra uomo e donna), nel quale sono confluiti gli artt. 1, 2 e 6 legge 9 gennaio 1963, n. 7 (recante divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio e modifiche alla l. 26 agosto 1950, n. 860, di tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri), abrogata dall'art. 57, lett. a) d.lg. cit., stabilisce, come noto, la nullità del licenziamento della lavoratrice dipendente "a causa di matrimonio" (secondo comma), presunta, salva la prova datoriale di ricorrenza delle ipotesi stabilite dal quinto comma, per il periodo dal giorno della richiesta di pubblicazioni di matrimonio, seguita dalla sua celebrazione, fino a un anno dopo la stessa (terzo comma).

La norma, continuava la Corte, non a caso inserita proprio nel codice di pari opportunità tra uomo e donna, deve essere letta, per una sua corretta comprensione, quale approdo della tutela costituzionale assicurata ai diritti della donna lavoratrice. Spiegava, infatti la Cassazione, che la legge 7/1963 è stata emanata in seguito alla prassi diffusa dei licenziamenti delle lavoratrici in occasione del loro matrimonio ed allo scopo di dirimere, nel senso più rispondente alle esigenze della società, il conflitto tra i contrapposti interessi delle lavoratrici alla conservazione del posto di lavoro e dei datori di lavoro all'organizzazione dell'attività di impresa.

Sicché, la tutela accordata alle lavoratrici contraenti matrimonio è apparsa sorretta da ragioni coerenti con la realtà sociale e fondate su una pluralità di principi costituzionali (art. 2, di garanzia dei diritti inviolabili dell'uomo, fra i quali la libertà di contrarre matrimonio; art. 3, secondo comma, di realizzazione del principio di uguaglianza sostanziale attraverso la rimozione di ogni ostacolo, anche di fatto, al pieno sviluppo della persona umana; art. 31, di agevolazione, quale compito della Repubblica, della formazione della famiglia attraverso l'eliminazione di ogni ostacolo, anche indiretto; art. 37, di fissazione di condizioni di lavoro per la donna compatibili con l'adempimento della sua funzione familiare, sull'evidente presupposto della sua libertà di diventare sposa e madre; art. 4, di proclamazione del diritto al lavoro tra i principi fondamentali della Repubblica e art. 35, primo comma, di tutela del lavoro, in testa al titolo terzo relativo ai rapporti economici, in coerenza con l'art. 1) ben giustificanti misure legislative intese a consentire alla donna di poter coniugare il legittimo diritto al lavoro con la propria vita coniugale e familiare.

Asserivano pertanto gli Ermellini, che è comprensibile come la previsione normativa in esame, lungi dall'essere discriminatoria, sia assolutamente legittima, in quanto rispondente ad una diversità di trattamento giustificata da ragioni, non già di genere del soggetto che presti un'attività lavorativa, ma di tutela della maternità, costituzionalmente

garantita alla donna, pure titolare come lavoratrice degli stessi diritti dell'uomo, in funzione dell'adempimento della "sua essenziale funzione familiare" anche nell'assicurazione "alla madre e al bambino" di "una speciale adeguata protezione" (art. 37, primo comma Cost.). Né essa è certamente in contrasto, proprio per tale ragione, con la normativa antidiscriminatoria Europea: non in particolare con l'art. 23, secondo comma (secondo cui: "Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevenano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato"), né con l'art. 33, secondo comma della Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE (secondo cui: "Al fine di poter conciliare vita familiare e professionale, ogni persona ha il diritto di essere tutelata contro il licenziamento per un motivo legato alla maternità e il diritto a un congedo di maternità retribuito e a un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio").

Concludeva quindi la Corte, definendo che nell'ordinamento interno, proprio in ragione della costitutiva differenza della persona umana e della sua diversa vocazione generativa e relazionale nell'ambito familiare, costituzionalmente tutelata (artt. 29, primo comma e 31, secondo comma Cost.), è apprestata, sotto il profilo assistenziale, dalla normativa relativa al già richiamato congedo di maternità (artt. 16 ss. d.lg. 151/2001), una più forte tutela prioritaria (la cui inosservanza è sanzionata anche penalmente, a differenza che per il congedo di paternità, dall'art. 18 d.lg. cit.). E ciò appunto per la sottolineata complessità, proprio nel primissimo periodo di vita, del rapporto tra madre e figlio e della coesistenzialità della sua protezione con riguardo non solo ai bisogni più propriamente biologici, ma anche alle esigenze di carattere relazionale ed affettivo collegate allo sviluppo della personalità del bambino. Tant'è che, rispetto ad esso, al congedo di paternità è assegnata una funzione sussidiaria, nei casi in cui la madre (per causa di morte, di grave infermità, ovvero di abbandono, o di affidamento esclusivo al padre: art. 28 d.lg. cit.) non sia in condizione di assolvere alla propria funzione prioritaria illustrata.

Per tutto quanto descritto, la Cassazione, confermando quanto stabilito dalla corte di appello, respingeva il ricorso, affermando che la mancata estensione anche ai lavoratori uomini, della norma che prevede la nullità del licenziamento, fino a prova contraria, dal giorno di richiesta delle pubblicazioni di matrimonio ad un anno dopo la celebrazione delle nozze, non è contraria né alle norme europee né a quelle costituzionali.

In definitiva

La Corte di Cassazione, con la sentenza in commento, ha stabilito che solo per le donne vale il divieto di licenziamento per causa matrimonio previsto dalla legge.

Ricordiamo, in via generale, che il divieto di licenziamento per causa matrimonio è riconosciuto dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Legge 198/2006), che, all'art. 35 prevede il divieto di licenziare la donna nel periodo che decorre dalla richiesta delle pubblicazioni di matrimonio fino a un anno dopo l'avvenuta celebrazione delle nozze.

In altre parole, se un datore di lavoro licenzia una lavoratrice per esempio un giorno prima del matrimonio, il provvedimento è assolutamente illegittimo e impugnabile. A fronte di tale disposizione legale, le clausole eventualmente contenute nei contratti individuali e collettivi o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio, sono evidentemente nulle. In aggiunta, ricordiamo che spetta al datore di lavoro provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo tutelato, è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste sempre dalla legge e cioè: la colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa o giustificato motivo soggettivo per la risoluzione del rapporto di lavoro (licenziamento disciplinare); la cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta; l'ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o la risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

Nel momento in cui il giudice accerta la nullità del licenziamento per causa delle nozze, è prevista la reintegra sul posto di lavoro. Fra l'altro, occorre sottolineare che la nullità del licenziamento nel periodo del matrimonio opera a prescindere dal fatto che la lavoratrice abbia comunicato al datore di lavoro di essersi sposata o di essere in procinto di convolare a nozze.

Con la sentenza qui commentata, la questione posta era se tali previsioni includessero anche gli uomini o meno e se quindi la disposizione che regola il divieto di licenziamento per causa di matrimonio è discriminatoria o meno. Secondo i giudici della Corte di Cassazione la nullità del licenziamento a causa delle nozze è limitata alla sola lavoratrice, in quanto non si tratta di un atto illegittimo o discriminatorio verso i lavoratori uomini, ma è semplicemente la ratio della norma che risponde ad una diversità di trattamento giustificata da ragioni legate alla maternità, costituzionalmente garantita alla donna. È quest'ultima, infatti, ad adempiere ad un'essenziale funzione familiare, soprattutto nel periodo della gravidanza e del puerperio. Per questo, la decisione, tra l'altro, non è in contrasto con la normativa antidiscriminatoria europea, né con la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea.

Nel pronunciarsi, in pratica, i Giudici di legittimità vanno dritti al punto guardando alla realtà dei fatti, e cioè che il licenziamento comminato nel periodo immediatamente successivo al matrimonio colpisce soprattutto le donne, alle quali vuole essere impedito di assentarsi dal lavoro nel periodo della gravidanza e del puerperio: infatti lo scopo, nemmeno troppo nascosto, del licenziamento per causa di matrimonio non sono quindi le nozze di per se stesse, ma il timore di una prolungata assenza della lavoratrice madre.