

Corte Costituzionale
Sentenza del 22 gennaio 1987, n. 17

Integrale

Lavoro femminile - atti discriminatori - irrilevanza del comportamento del terzo che spinga il datore a violare la parità tra i sessi - infondatezza

CONSIDERATO IN DIRITTO

1. - Il Pretore dubita:

a) della legittimità costituzionale del combinato disposto degli [artt. 1](#) legge 9 dicembre 1977 n. 903 e 15, ultimo comma, legge 20 maggio 1970 n. 300, nella parte in cui importa l'esclusione della rilevanza, rispetto al lavoratore e al datore di lavoro, del comportamento del terzo che comunque determini il datore di lavoro ad una condotta violatrice del principio di parità uomo/donna, in quanto risultano violati gli artt. 3, 4 e 37 Cost. perché, non essendo assicurata l'uguaglianza dei sessi nei confronti di tutta la collettività, viene ridotta la sfera della tutela del diritto al lavoro della donna;

b) della legittimità costituzionale dell'[art. 18](#) della legge 20 maggio 1970 n. 300 in quanto, limitando la tutela reintegratoria e risarcitoria ivi prevista, ai soli casi di nullità del licenziamento ex art. 4 legge n. 604/66, discrimina irrazionalmente tra lavoratori ammessi a siffatta tutela e lavoratori ai quali essa è negata, pur in presenza di un licenziamento nullo anche se per una causa non formalmente contenuta nella detta norma, sicché risultano violati gli artt. 3, 24, 36 e 37 Cost..

2. - Le questioni non sono fondate.

2.1. - Relativamente alla prima questione, la Corte osserva che l'art. 37 Cost., il quale sancisce parità di diritti e di retribuzione, a parità di lavoro, tra la lavoratrice ed il lavoratore ed ha successivamente avuto specifica attuazione con la legge 9 dicembre 1977 n. 903, ha efficacia generale per tutti i cittadini che, pertanto, lo devono osservare.

Per quanto riguarda in particolare il rapporto di lavoro, esso deve essere osservato dal datore di lavoro e dal terzo a favore del quale va il risultato dell'attività del datore di lavoro e che forma oggetto di apposito contratto.

Di guisa che questo anzitutto non può contenere clausole che importino una discriminazione, solo per ragioni di sesso, a danno della lavoratrice impiegata in detta attività e le dette clausole, eventualmente pattuite, sono nulle.

Inoltre, il datore di lavoro può opporsi alla risoluzione del contratto chiesta dal terzo per ragioni che comunque importino discriminazione a danno di lavoratrici per ragioni di diversità di sesso.

Nel rapporto tra lavoratrice e datore di lavoro, quest'ultimo non può porre a base dell'eventuale rifiuto dell'assunzione della lavoratrice ragioni unicamente fondate sulla differenza di sesso o che, comunque, sanciscano una discriminazione fondata su identici motivi.

E lo stesso datore di lavoro non può porre a giustificato motivo obiettivo dell'eventuale licenziamento intimato alla lavoratrice motivi che sanciscano discriminazione per la detta ragione.

Nè il suo comportamento può trovare giustificazione nell'eventuale risoluzione di un contratto stipulato con un terzo, richiesta per ragioni comunque importanti discriminazione per sesso e successivamente accettata dallo stesso datore di lavoro.

Le conseguenze di siffatto comportamento, verificatesi a danno della lavoratrice, ricadono indubbiamente su di lui.

2.2. - Per quanto concerne l'altra questione, si osserva che l'[art. 15](#) della legge n. 300 del 1970 (Statuto dei lavoratori) ha sancito la nullità di alcuni patti o atti discriminatori. L'ultimo comma di detto articolo è stato sostituito dall'[art. 13](#) della legge n. 903 del 1977, sulla parità uomo-donna, che ha esteso l'ambito di applicazione della nullità, prevista nei precedenti commi, anche ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua e di sesso.

L'art. 18 della stessa legge n. 300/70 ha, inizialmente, previsto la tutela reale del lavoratore, ossia la sua reintegrazione nel posto di lavoro, nel caso in cui era dichiarata la nullità del licenziamento per ragioni di credo politico, di fede religiosa, di appartenenza ad un sindacato e di partecipazione ad attività sindacali.

Questa Corte (sent. n. 204/82d), a proposito del licenziamento disciplinare intimato senza la tutela dell'apposita procedura, ha riconosciuto forza espansiva alle disposizioni contenute nell'art. 18 della legge 300/70 ritenendole suscettibili di assicurare la tutela reale del posto di lavoro anche nei casi in cui l'invalidità del licenziamento non

dipenda da una delle ragioni specificamente risultanti dal combinato disposto dello stesso art. 18 e dell'art. 4 della legge n. 604/66.

In altri termini, secondo anche l'ormai costante indirizzo giurisprudenziale, l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro, non è ne' speciale ne' eccezionale ma dotato di forza espansiva che lo rende riferibile ed applicabile anche a casi diversi da quelli in esso contemplati e tuttavia ad essi pero' assimilabili sotto il profilo della identità di ratio. E tra questi casi indubbiamente è da comprendersi quello del licenziamento intimato solo per ragioni di diversità di sesso.

Per questi motivi

LA CORTE COSTITUZIONALE

dichiara non fondate, nei sensi di cui in motivazione, le questioni di legittimità costituzionale degli [artt. 1](#) della legge 9 dicembre 1977 n. 903, 15, ultimo comma, e 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300, sollevate, in riferimento agli artt. 3, 4, 24, 36 e 37 Cost., dal Pretore di Torino con l'ordinanza in epigrafe.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.