

CAMERA DEI DEPUTATI ^{N. 1166}

PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa dei Deputati **RE GIUSEPPINA, CINCIARI RODANO MARIA LISA, ROMAGNOLI, BEI CIUFOLI ADELE, LAMA, IOTTI LEONILDE, ROSSI MARIA MADDALENA, MAGLIETTA, BORELLINI GINA, VENEGONI, DIAZ LAURA, VIVIANI LUCIANA, SULOTTO, GRASSO NICOLOSI ANNA, MINELLA MOLINARI ANGIOLA, NANNUZZI, MAZZONI**

Presentata il 6 maggio 1959

Divieto di licenziamento per causa di matrimonio

ONOREVOLI COLLEGHI! — I presentatori di questa proposta di legge sono mossi dalla necessità di dare attuazione a precise norme costituzionali in un campo dove le violazioni hanno assunto proporzioni tali da preoccupare vivamente tutto il mondo del lavoro.

Infatti, negli ultimi tempi, i casi di licenziamento per matrimonio hanno superato largamente le stesse notevoli rilevazioni recentemente compiute dalla « Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia » e questi si verificano in tutte le provincie ed in tutti i settori, da quello impiegatizio (con punte elevatissime nel credito e nelle società di assicurazioni), a quello industriale e commerciale, così nelle grandi come nelle piccole aziende; sono diventati pratica corrente di molti datori di lavoro e persino di alcuni Enti ed Istituzioni pubbliche.

Il licenziamento viene effettuato generalmente all'atto del matrimonio, spesso esplicitamente motivato, talora in forza di clausole di regolamenti interni fatti accettare alle lavoratrici all'atto dell'assunzione, in molti casi mascherato da motivi di ordine aziendale e ottenuto attraverso « dimissioni volontarie »

raggiunte con pressioni morali di ogni genere. È da rilevare, inoltre, che negli ultimi tempi si è andata manifestando la tendenza ad allontanare dal lavoro anche donne da tempo coniugate, che da molti anni prestano la loro opera nell'azienda.

Siamo perciò di fronte ad un provvedimento diverso nella natura e nelle proporzioni di quello che in passato veniva a colpire alcune lavoratrici le cui condizioni di nubilito erano richieste e vincolate alla presunta delicatezza delle mansioni e professioni.

Sembra, perciò, necessario insistere sugli aspetti anticostituzionali e antiggiuridici del provvedimento, aspetti che generalmente vengono dai datori di lavoro contestati. Punto di riferimento per sostenere la liceità dei licenziamenti viene invocato l'articolo 2118 del Codice civile, che riconosce « a ciascuno dei soggetti di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato la facoltà di scindere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro »; articolo che, oltre tutto, viene interpretato rigidamente e senza tener conto del disposto costituzionale, entrato in vigore successivamente, che indica come primari i diritti del

lavoro e fissa limiti alla iniziativa privata che « non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale » e « in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà e dignità umana ».

Che il licenziamento per causa di matrimonio sia in contrasto con l'utilità sociale, che porti danno alla sicurezza, alla libertà e dignità umana della lavoratrice colpita dal provvedimento non può essere smentito da nessuno. Basterebbe riferirsi alle condizioni di bisogno che spingono la maggioranza delle donne italiane alla ricerca di un lavoro, in una situazione nella quale lo stesso lavoro dell'uomo è sempre più precario e, comunque, insufficiente a procurare i mezzi necessari al mantenimento della famiglia per cui la possibilità stessa della formazione della famiglia è sempre più condizionata all'apporto economico dei due coniugi. È evidente che in tali condizioni la lavoratrice viene posta di fronte ad una alternativa che si conclude o con la rinuncia al matrimonio o con l'unione al di fuori del matrimonio stesso.

Di fronte al provvedimento ed alle sue conseguenze quale valore pratico possono avere le norme costituzionali che fissano nell'articolo 37 le condizioni indispensabili a garantire alla donna la esplicazione della sua doppia funzione di lavoratrice e di madre? Il diritto al lavoro, come diritto inalienabile per ogni cittadino (senza alcuna esclusione di sesso), viene in questo caso offerto in cambio della rinuncia ad un altro diritto inalienabile: quello di poter soddisfare l'esigenza connaturata ad ogni essere umano di unirsi in matrimonio e di dare vita ad una propria famiglia.

E ciò mentre, a maggior garanzia di questo diritto, l'articolo 37 indica la necessità di una particolare tutela che ponga la donna in condizioni di piena uguaglianza con l'uomo perchè la sua qualità di lavoratrice e di madre possa compiutamente dispiegarsi senza dover subire impedimento o limitazione alcuna e proprio quando i legislatori con la legge n. 860 sulla tutela della lavoratrice madre avevano fornito uno strumento legislativo che non solo interpretava fedelmente il dettato costituzionale ma creava le condizioni pratiche per il godimento di questo duplice diritto.

La stessa legge n. 860 verrebbe a perdere ogni efficacia pratica tanto per la lavoratrice che, allontanata dal posto di lavoro, viene ad essere privata di ogni diritto alla propria tutela in caso di maternità, quanto per la lavoratrice cui il lavoro viene concesso solo in cambio di una condizione di perma-

nente nubilato. Lo stesso Ministero del lavoro ha richiamato in una circolare (n. 16982 del 20 maggio 1955) le gravi conseguenze che il provvedimento avrebbe sulla efficacia della legge n. 860: « ...ad avviso di questo Ministero una clausola del genere appare illecita, in quanto mira a privare una delle parti contraenti e precisamente la più debole del fondamentale e inalienabile diritto di realizzare appieno la propria libertà e capacità giuridica, costituisce implicitamente una elusione al divieto di licenziamento fissato dalla legge n. 860 ».

L'interpretazione di illiceità data dallo stesso Ministero del lavoro ci riporta allo stesso Codice civile che afferma nell'articolo 1343 essere illecito un provvedimento « quando è contrario a norme imperative all'ordine pubblico e al buon costume ».

Viene ad aggiungersi alle ragioni precedenti un motivo fondamentale di illiceità contemplato non solo dalla Costituzione ma dalle norme dello stesso Codice civile.

È da sottolineare, inoltre, come il provvedimento introducendo un ulteriore motivo di discriminazione a danno della lavoratrice mina alle fondamenta il principio di uguaglianza che informa tutto lo spirito della Costituzione e che, per quanto riguarda le donne è stato riaffermato, sia pure per l'aspetto salariale ed economico, con la ratifica della convenzione n. 100 del B. I. T. e ribadito ancora recentemente da numerose sentenze della magistratura.

Sebbene esistano validi e numerosi motivi che fanno ritenere anticostituzionale ed antiggiuridico il licenziamento per matrimonio, la mancanza di una legge che provveda a rendere applicabili i principi costituzionali rappresenta una grave lacuna che deve essere rapidamente e compiutamente colmata. È infatti, anche per effetto della carenza legislativa, che si è reso possibile il ripetersi e il rapido estendersi di un così grave attentato ai diritti di migliaia di donne lavoratrici e si è potuto ridurre di conseguenza la possibilità di esistenza e di formazione di tante future famiglie.

La regolamentazione della materia, proprio per la diversità delle situazioni e dei mezzi praticati, si presenta complessa e richiede, quindi, delle misure adeguate. Gli articoli di questa proposta di legge tendono a soddisfare questa esigenza.

L'articolo 1 dichiara la nullità di qualsiasi licenziamento dovuto a ragioni di matrimonio e pone l'onere della prova liberatoria a carico del datore di lavoro.

L'articolo 2 fissa un periodo durante il quale la donna che contrae matrimonio non può essere licenziata se non in due casi:

a) la cessazione dell'attività dell'azienda;

b) una colpa della lavoratrice costituente « giusta causa » per la risoluzione del rapporto di lavoro. Tale norma vuole tutelare la lavoratrice nel momento nel quale di regola oggi agisce il provvedimento di licenziamento.

L'articolo 3 offre alla lavoratrice sposata, minacciata o colpita da licenziamento, una via accessibile di ricorso al pretore, rendendo pratica la possibilità di accertare la causa del licenziamento e quindi la natura illecita del provvedimento senza eccessivo dispendio di tempo e di denaro; si creano così le condizioni per una valida difesa di fronte al tentativo di

eludere, attraverso altre vie, gli obblighi di legge.

Gli articoli precedenti pongono dei limiti alla libertà di risoluzione del rapporto di lavoro e tendono ad adeguare alla Costituzione l'articolo 2118 del Codice civile. Non rappresenta ciò un precedente unico. Ci preme ricordare che una importante limitazione è stata apportata allo stesso articolo con la legge n. 860 sulla « tutela della lavoratrice madre » ed altre ancora hanno apportato nella pratica, le norme oggi applicate in materia di licenziamenti individuali nell'industria.

Infine, l'articolo 4 impone al datore di lavoro inadempiente il ripristino del rapporto di lavoro e intende in tal modo ristabilire il pieno diritto al lavoro là dove è minacciato e negato illecitamente.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

È nullo il licenziamento intimato in ragione del matrimonio alle lavoratrici dipendenti da qualsiasi datore di lavoro.

Si presume intimato in ragione del matrimonio il licenziamento delle lavoratrici coniugate, qualsiasi ne sia la causa addotta dal datore di lavoro, salvo allo stesso la facoltà di provare che esso è realmente giustificato da altri motivi.

ART. 2.

Si presume intimato in ragione del matrimonio il licenziamento avvenuto nel periodo che intercorre tra il giorno delle pubblicazioni ed un anno dopo la celebrazione del matrimonio qualora il datore di lavoro non possa dimostrare che il licenziamento è avvenuto per una delle cause di cui alle lettere a) e b) del secondo comma dell'articolo 3 della legge 25 agosto 1950, n. 860, sulla tutela delle lavoratrici madri.

ART. 3.

Per tutte le cause nelle quali la domanda esclusiva o principale sia rivolta alla dichiarazione di nullità del licenziamento per ragione di matrimonio, è competente il pretore in primo grado.

Le sentenze emesse dal pretore sono provvisoriamente esecutive.

ART. 4.

La declaratoria di nullità del licenziamento ai sensi degli articoli precedenti comporta il ripristino del rapporto di lavoro dal giorno del licenziamento ed il pagamento alla lavoratrice di una somma pari alla retribuzione non percepita durante il periodo intercorso fra il licenziamento e la riassunzione.

ART. 5.

La presente legge entra in vigore il giorno della sua pubblicazione sulla *Gazzetta Ufficiale*.