

MARCHE

Si riferisce quanto segue circa lo stato di applicazione, nella regione Marche, della legge in esame.

Art. 1

- a) Non sono state segnalate violazioni riguardanti l'accesso al lavoro;
- b) non risultano concordate deroghe relative a lavori particolarmente pesanti.

Art. 3

Non sono state denunciate discriminazioni per ciò che attiene l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e progressioni di carriera.

Art. 4

Per quanto è stato possibile rilevare il ricorso a tale normativa è risultato minimo.

Art. 5

Nel corso dell'anno sono stati stipulati 11 accordi aziendali di deroga al lavoro notturno che hanno interessato complessivamente 208 lavoratrici.

Artt. 6 - 7

Non è insorta nessuna problematica nell'applicazione della particolare normativa.

Art. 15

Non risulta che in materia siano state pronunciate sentenze.

MOLISE

Nota è stata l'attività di consulenza svolta dagli Ispettorati, che oltre a dare risposta a numerosi quesiti concernenti la legge 1204/71, hanno continuato ad effettuare opera di divulgazione della normativa prevista dalla legge 125/91, allo scopo di promuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità nell'accesso e nello svolgimento del rapporto di lavoro.

Allo scopo di combattere comportamenti si è auspicata e favorita una fattiva collaborazione con le organizzazioni sindacali e con i consiglieri di parità in ambito regionale e provinciale perchè segnalino e consentano di intervenire in sospette situazioni discriminatorie.

A conclusione della presente, per quanto attiene il disposto dell'art. 5 della legge n. 903/77, risulta depositata n. 1 comunicazione di deroga al divieto di lavoro notturno riguardante lo "Zuccherificio del Molise" che a seguito di contrattazione aziendale ha disposto l'inserimento di n. 78 lavoratrici.

In provincia di Isernia il numero delle donne assunte con contratto part-time è stato notevolmente superiore a quello relativo agli uomini.

Alcuna segnalazione è pervenuta nel 1995 relativamente all'art. 4, comma 9 della L. 125/91 sulle pari opportunità, nè altre segnalazioni sono pervenute circa l'applicazione della stessa legge.

PIEMONTE

In Piemonte il grado di applicazione della normativa in esame, in linea generale, può ritenersi soddisfacente, e ciò è dimostrato anche dal fatto che pochissime segnalazioni sono pervenute dagli Uffici circa eventuali violazioni a quanto previsto dalla legge 903/77.

Relativamente alle singole disposizioni si precisa quanto segue:

Art. 1

- a) non sono pervenute denunce per fatti discriminatori nell'accesso al lavoro delle lavoratrici;
- b) non si è a conoscenza di deroghe intervenute a mezzo della contrattazione per ciò che concerne i lavori particolarmente pesanti.

Art. 3

Non sono pervenute denunce nè sono state accertate discriminazioni per ciò che attiene all'attribuzione delle qualifiche, mansioni e progressioni nella carriera.

Art. 4

Non si è in possesso di dati in merito a richieste di continuare a lavorare oltre l'età pensionabile.

Art. 5

Nel corso del 1995 sono stati stipulati diversi contratti aziendali in materia di lavoro notturno delle donne (25 accordi nella provincia di Cuneo, in provincia di Asti le lavoratrici interessate sono state 150); i settori maggiormente interessati sono stati quello tessile, quello metalmeccanico e alimentare.

Art. 6

Circa l'applicazione di questo articolo non è stato evidenziato che le norme stesse siano state disattese.

Art. 7

I casi di assenza dal lavoro del padre in alternativa alla madre lavoratrice sono pochi.

Art. 15

Non risulta che le lavoratrici o le OO.SS. abbiano fatto ricorso ai Pretori.

Particolare rilevanza ha avuto anche la funzione dello Sportello Donna e Lavoro; il gruppo di lavoro, costituito nel maggio 1993 ha operato ai sensi della legge 125/91 col preciso intento di:

- eliminare le disparità di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali nei quali esse sono rappresentate;
- tentare di dare loro maggiore visibilità nel mercato del lavoro.

Il gruppo si è strutturato in, cinque sottogruppi tematici, i quali hanno permesso il concretizzarsi di una solida rete locale/regionale di sviluppo delle politiche attive del lavoro rivolte alle donne.

PUGLIA

Si riferiscono le notizie relative allo stato di applicazione della legge 903/77 per l'anno 1995.

Art. 1

a) da accertamenti effettuati non risulta che si siano verificate discriminazioni tra uomini e donne per ciò che concerne l'accesso al lavoro;

b) non sono state concordate deroghe a lavori particolarmente pesanti.

Art. 2

Per quanto riguarda il problema della parità retributiva, soltanto l'UPLMO di Lecce ha segnalato che, spesso, si registra la prassi di un tarattamento economico inferiore ai minimi retributivi fissati dai CC.NN.LL., mediante accordi aziendali derogativi "in peius", in quei settori ad occupazione prevalentemente femminile. In tale provincia, infatti, trovano applicazione gli accordi di gradualità, a cui hanno aderito la maggioranza delle aziende, e nei quali, solo per quanto riguarda l'aspetto economico, le parti hanno convenuto di pervenire, in tempi programmati, gradatamente all'applicazione in toto dei contratti stessi. Tuttavia, non si denunciano discriminazione retributive tra lavoratori e lavoratrici all'interno della stessa unità produttiva.

Art. 3

All'Ispettorato Provinciale di Bari è stata denunciata una discriminazione nella progressione di carriera da parte di una lavoratrice dipendente da un'azienda municipalizzata di trasporti; la pratica è in corso di trattazione.

Art. 4

Per quanto è stato possibile accertare, non risultano ricorsi a tale normativa.

Art. 5

Per quanto riguarda la stipula di accordi in deroga al divieto di adibire le donne al lavoro notturno, nel corso del 1995 è stato raggiunto in provincia di Lecce un solo accordo stipulato da un'azienda manifatturiera.

Art. 6-7

Non si sono verificati casi previsti da questi articoli.

Art. 15

Nell'anno in esame non risultano sentenze su comportamenti diretti a violare le disposizioni sul trattamento di parità uomo-donna.

SARDEGNA

Nel corso del 1995, gli Ispettorati del lavoro della Sardegna, hanno eseguito le relative vigilanze riguardanti il grado di applicazione ed osservanza della legge di parità n. 903/77.

Da queste indagini risulta, tuttavia, che il principio di parità tra uomini e donne nel rapporto di lavoro trova, nell'attuazione pratica, limitazioni e condizionamenti relativi alla crisi occupazionale ed alle situazioni socio-culturali.

TOSCANA

Si espone la situazione emergente dalle relazioni fatte pervenire all'Ufficio regionale dagli Ispettorati provinciali della Toscana:

Art. 1

Sono pervenute solo due richieste d'intervento all'Ispettorato provinciale di Firenze.

Art. 2

Non sono pervenute richieste di intervento.

Art. 3

Non sono pervenute notizie di comportamenti discriminatori.

Art. 4

Non sono state segnalate opzioni a continuare l'attività lavorativa fino alla stessa età prevista per gli uomini.

Art. 5

Arezzo : sono stati stipulati 5 accordi aziendali per complessive 59 lavoratrici.

Pistoia : sono stati stipulati 4 accordi.

Siena : è stato stipulato 1 accordo.

Livorno : è stato stipulato 1 accordo.

Lucca : è stato stipulato 1 accordo.

Art. 6

Sono pervenute alla sede INPS di Arezzo 5 domande di astensione da parte di lavoratrici madri adottive.

Art. 7

Non si è a conoscenza di alcun problema in merito.

Art. 15

In nessuna provincia risultano interventi da parte dell'autorità giudiziaria, nè ricorsi da parte dei lavoratori alle OO.SS.

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

In riferimento allo stato di applicazione della legge di parità n. 903/77 si precisa quanto segue.

Nel 1995 non è stato stipulato alcun contratto integrativo né alcuna vertenza avente per oggetto elementi difformi dalla legge 903/77.

L'Agenzia del lavoro ha predisposto una piano d'intervento pluriennale in linea con i principi espressi dalla legge 125/91; sono evidenziati gli elementi riguardanti la flessibilità dell'orario di lavoro per consentire alle donne di effettuare rientri gradualì dopo la maternità e più in generale per meglio conciliare le esigenze familiari con il mondo del lavoro.

Per quanto riguarda l'andamento occupazionale delle donne nell'anno 1995 la situazione può ritenersi più favorevole rispetto all'anno precedente.

Gli accordi stipulati in deroga al divieto di lavoro notturno delle donne di cui all'art. 5 della L.903/77 risultano essere 11; a carico dei responsabili di 2 aziende sono stati adottati provvedimenti contravvenzionali.

UMBRIA

La situazione del mondo del lavoro in Umbria penalizza la componente femminile che risulta essere circa il 60% del dato dei disoccupati rilevati nelle province.

Per quanto riguarda i singoli articoli della legge 903/77 si evidenzia quanto segue.

Art. 1

a) non sono state segnalate discriminazioni fondate sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro;

b) non sono state concordate deroghe relative ai lavori particolarmente pesanti.

Art. 3

Non sono state denunciate o accertate discriminazioni concernenti l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione in carriera.

Art. 5

A Perugia sono stati stipulati 5 accordi aziendali di deroga al lavoro notturno.

A Terni non è stato stipulato alcun accordo in materia di lavoro notturno delle donne.

Art. 6

Non si ha notizia di problematiche in ordine all'applicazione di questo articolo.

Art. 7

Non hanno dati precisi circa l'entità del fenomeno.

VENETO

Si riferiscono le notizie sullo stato di applicazione, nell'ambito regionale, della normativa in esame.

Art. 1

a) sono state accertate 2 violazioni dell'art. 5 in materia di lavoro notturno;

b) non sono stati stipulati accordi collettivi in ordine ai lavori particolarmente pesanti.

Art. 3

Non risultano casi di discriminazione nelle qualifiche fondati sul sesso.

Art. 5

Sono stati stipulati 5 accordi di deroga al lavoro notturno che hanno interessato 1.655 lavoratrici.

Art. 6 - 7

Non risultano segnalazioni.

Art. 15

Non sono stati richiesti interventi di repressione di violazione alla normativa, nè risultano pronunciate sentenze in materia da parte della Magistratura.

RELAZIONE ANNO 1995 - Giurisprudenza

CORTE COSTITUZIONALE

Sentenza n. 423/95 con la quale è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale del combinato disposto dagli artt. 7, commi 1 e 16, della legge 223/91 nella parte in cui non prevedono che i periodi di astensione dal lavoro della lavoratrice per gravidanza e puerperio sono computabili al fine del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.

CORTE DI CASSAZIONE

Con sentenza n. 1271 del 3/2/95 la Corte di Cassazione ha stabilito che gli accordi di deroga per la rimozione del divieto ex art. 5 della legge 903/77 devono ritenersi privi di efficacia per mancanza di causa, in quanto tale divieto non sussiste più in forza del principio di eguaglianza di trattamento ex art. 5 della Direttiva 76/1976.

CORTE DI CASSAZIONE

Con sentenza n. 8971 del 24/8/1995 la Cassazione ha stabilito che lo stato di gravidanza non osta all'assunzione con contratto a termine di una lavoratrice che si trovi in periodo di astensione obbligatoria (per la ricorrenza di una delle ipotesi previste dagli artt. 4 e 5 della legge 1204/71); ne consegue che la stessa ha diritto alla corresponsione dell'indennità economica di maternità.

20-9-1995

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

1^a Serie speciale - n. 39

art. 2 della legge 15 ottobre 1993, n. 415 (Modifiche ed integrazioni alla legge 25 marzo 1993, n. 81),
art. 4, secondo comma, n. 2, ultimo periodo, del d.P.R. 30 marzo 1957, n. 361, come modificato dall'art. 1, della
legge 4 agosto 1993, n. 277. (Testo unico delle leggi recanti norme per la elezione della Camera dei deputati,
art. 1, sesto comma, della legge 23 febbraio 1995, n. 43 (Nuove norme per la elezione dei consigli delle regioni a
statuto ordinario));

artt. 41, terzo comma, 42, terzo comma, e 43, quarto comma, ultimo periodo, e quinto comma, ultimo periodo,
(corrispondenti alle rispettive norme degli artt. 18, 19 e 20 della legge regionale Trentino-Alto Adige 30 novembre 1994,
n. 3) del decreto del Presidente della Giunta regionale del Trentino-Alto Adige 13 gennaio 1995, n. 1 L. (Testo unico delle
leggi regionali sulla composizione ed elezione degli organi delle amministrazioni comunali);

art. 6, primo comma, ultimo periodo, della legge regionale Friuli-Venezia Giulia 9 marzo 1995, n. 14 (Norme per
le elezioni comunali nel territorio della Regione autonoma Friuli-Venezia Giulia, nonché modificazioni alla legge regionale
12 settembre 1991, n. 49);

art. 32, terzo e quarto comma, della legge regionale Valle d'Aosta 9 febbraio 1995, n. 4 (Elezione diretta del
sindaco, del vice sindaco e del consiglio comunale).

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, il 6 settembre 1995

Il Presidente: BALDASSARRE

Il redattore: FERRI

Il cancelliere: DI PAOLA

Depositata in cancelleria il 12 settembre 1995.

Il direttore della cancelleria: DI PAOLA

95C1196

N. 423

Sentenza 6-12 settembre 1995

Giudizio di legittimità costituzionale in via incidentale.

Previdenza e assistenza sociale - Dipendenti da imprese, diverse da quelle edili, rientranti nel campo di applicazione della
disciplina di integrazione salariale - Disoccupazione da licenziamento per riduzione di personale - Diritto all'indennità
di mobilità, ma solo per chi abbia un'anzianità di servizio di dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente
prestato - Computabilità, al fine dell'integrazione di tale requisito, dei giorni non lavorati per ferie, festività ed
infortuni sul lavoro, ma non, invece, dei periodi di astensione dal lavoro per gravidanza e puerperio della lavoratrice -
Lamentata violazione del principio di eguaglianza e del diritto alla tutela previdenziale - Esclusione, in quanto la
denunciata diversità di trattamento risulta giustificata dalle peculiarità delle ipotesi considerate - Non fondatezza
della questione.

Previdenza e assistenza sociale - Dipendenti da imprese, diverse da quelle edili, rientranti nel campo di applicazione della
disciplina di integrazione salariale - Disoccupazione da licenziamento per riduzione di personale - Diritto all'indennità
di mobilità solo per chi abbia un'anzianità di servizio di dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato -
Non computabilità al fine dell'integrazione di tale requisito, dei periodi di astensione dal lavoro per gravidanza e
puerperio - Violazione del principio, collegato a quello della eguaglianza, e già puntualmente applicato nelle norme
che ad altri effetti prevedono la computabilità dei suddetti periodi, che impone alla legge di impedire che dalla
maternità e dagli impegni connessi alla cura del bambino possano derivare conseguenze discriminatorie per la
lavoratrice - Illegittimità costituzionale parziale - Richiamo a sentenze nn. 181 del 1993 e 61 e 132 del 1991.

(Legge 23 luglio 1991, n. 223, artt. 7, primo comma, e 16, primo comma).

(Cost., artt. 3, primo comma, e 38, secondo comma).

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. Francesco GUIZZI, prof. Cesare MIRABELLI, prof. Fernando SANTO-
SUOSSO, avv. Massimo VARI, dott. Cesare RUPERTO, dott. Riccardo CHIEPPA;

20-9-1995

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

1^a Serie speciale - n. 39

ha pronunciato la seguente

SINTESI

nel giudizio di legittimità costituzionale del combinato disposto degli artt. 7, comma 1, e 16, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223 (Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro), promosso con ordinanza emessa il 6 agosto 1994 dal Pretore di Torino nel procedimento civile vertente tra Mantovani Tiziana e l'INPS, iscritta al n. 627 del registro ordinanze 1994 e pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica n. 43, prima serie speciale, dell'anno 1994;

Visti gli atti di costituzione dell'INPS e di Mantovani Tiziana, nonché l'atto di intervento del Presidente del Consiglio dei ministri;

Udito nell'udienza pubblica del 27 giugno 1995 il Giudice relatore Renato Granata;

Uditi gli avv. Luciano Ventura per Mantovani Tiziana, Giuseppe Fabiani per l'INPS e l'Avvocato dello Stato Giuseppe Stipo per il Presidente del Consiglio dei ministri.

Ritenuto in fatto

1. — Nel corso del giudizio promosso da Mantovani Tiziana — la quale, dopo aver usufruito del periodo di astensione dal lavoro, obbligatoria e facoltativa, per gravidanza, nonché di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita, ed essere stata successivamente collocata in mobilità, aveva convenuto in giudizio l'INPS chiedendone la condanna al pagamento dell'indennità di mobilità ex art. 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, prestazione che l'INPS si rifiutava di erogare opponendo l'insussistenza del requisito dell'anzianità di servizio non potendo la lavoratrice far valere un periodo di sei mesi di lavoro effettivo, come prescritto dall'art. 16, comma 1, della legge n. 223 del 1991 cit. — l'adito pretore di Torino con ordinanza del 6 agosto 1994 ha sollevato questione incidentale di legittimità costituzionale dei cit. artt. 7, comma 1, e 16, comma 1, per sospetta violazione degli artt. 3, 37, primo comma, e 38, secondo comma, della Costituzione.

Premette il giudice rimettente che l'art. 16, comma 1, prevede che — nel caso di disoccupazione derivante da licenziamento per riduzione del personale ex art. 24 legge cit. da parte delle imprese diverse da quelle edili, rientranti nel campo di applicazione della disciplina di intervento straordinario di integrazione salariale — il lavoratore ha diritto all'indennità di mobilità di cui al precedente art. 7 soltanto se possa far valere un'anzianità di servizio di dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività, e infortuni.

Tale disciplina configurerrebbe — nella prospettazione del giudice rimettente — con plurimi parametri costituzionali.

Innanzi tutto vi sarebbe vulnerazione degli artt. 3, primo comma, e 38, secondo comma, della Costituzione sotto il profilo che la norma censurata, limitando i periodi di sospensione utili a tutti gli effetti alla stregua di lavoro effettivo ai soli casi correlati a ferie, festività ed infortuni, determinerebbe una irrazionale ed immotivata discriminazione in danno dei lavoratori di entrambi i sessi rispetto a tutti gli altri casi di sospensione legale del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto.

Inoltre vi sarebbe violazione degli artt. 3, primo e secondo comma, e 37, primo comma, della Costituzione specificamente in danno della lavoratrice, la quale, in quanto donna e madre, si troverebbe in una situazione di più marcata discriminazione rispetto agli altri lavoratori atteso che la prescritta condizione di aver prestato necessariamente almeno sei mesi di effettivo lavoro non le consentirebbe l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e le creerebbe una forte emora in relazione alla realizzazione di tale peculiare funzione.

2. — È intervenuto il Presidente del Consiglio dei ministri, rappresentato e difeso dall'Avvocatura generale dello Stato, chiedendo che la questione sia dichiarata manifestamente infondata in ragione della discrezionalità del legislatore nel fissare i requisiti soggettivi per l'attribuzione dell'indennità di mobilità.

3. — Si è costituita la ricorrente Mantovani Tiziana chiedendo — anche con una successiva memoria — che le disposizioni censurate siano dichiarate incostituzionali.

20-9-1995

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

I^a Serie speciale - n. 39

4. — Si è costituito anche l'INPS concludendo per l'infondatezza della questione sollevata. Da una parte la difesa dell'Istituto sostiene la non equiparabilità dei periodi di astensione dal lavoro per maternità ai periodi di ferie, festività ed infortuni, espressamente computabili come periodi di lavoro effettivamente prestato, giacché, mentre questi ultimi periodi sono riconducibili o ad interruzioni fisiologiche delle prestazioni lavorative (ferie, festività) o a cause che attengono allo svolgimento dell'attività aziendale (infortuni), invece i primi, al pari di tutti gli altri casi di sospensione legale del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto, sono correlati a cause attinenti alla persona del lavoratore. D'altra parte l'astensione dal lavoro per maternità non è priva di rilevanza sia perché essa concorre al raggiungimento di una anzianità aziendale di dodici mesi, pur richiesta per il riconoscimento dell'indennità di mobilità, sia perché è valutabile ai fini del trattamento ordinario di disoccupazione, di minor importo, ma pur sempre adeguato alle esigenze di vita della lavoratrice allorché sia rimasta disoccupata.

Nella discussione orale, nel corso della pubblica udienza, la difesa dell'INPS ha comunicato l'avvenuto pagamento alla ricorrente del beneficio previdenziale richiesto, sicché nel giudizio *a quo* sarebbe da ritenersi cessata la materia del contendere.

Considerato in diritto

1. — È stata sollevata questione incidentale di legittimità costituzionale — in riferimento agli artt. 3, primo e secondo comma, 37 e 38, secondo comma, della Costituzione — degli artt. 7, comma 1, e 16, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223 (Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro), nella parte in cui non prevedono che i periodi di astensione dal lavoro della lavoratrice per gravidanza o puerperio siano computabili al fine del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di «lavoro effettivamente prestato» per poter beneficiare dell'indennità di mobilità. In particolare il giudice rimettente prospetta la questione sotto un duplice profilo sospettando la violazione: a) degli artt. 3, primo comma, e 38, secondo comma, della Costituzione perché, quanto ai periodi considerati utili agli effetti della maturazione dell'anzianità necessaria per beneficiare dell'indennità di mobilità, le disposizioni censurate discriminano ingiustificatamente in danno dei lavoratori di entrambi i sessi tra le ipotesi di assenza dal servizio per «ferie, festività ed infortuni» (le uniche utili quali «lavoro effettivamente prestato») e quella di assenza in tutti gli altri casi di sospensione dal rapporto (tra cui anche quella correlata alla gravidanza o al puerperio); b) degli artt. 3, primo e secondo comma, e 37, primo comma, della Costituzione perché specificamente la lavoratrice donna — alla quale non è riconosciuto, al fine suddetto, il periodo di assenza dal servizio per gravidanza e puerperio come periodo di «lavoro effettivamente prestato» — si trova in una più marcata situazione di discriminazione rispetto agli altri lavoratori e non le viene consentito di adempiere alla sua funzione familiare di genitrice.

2. — Preliminarmente va affermata l'inidoneità di fatti successivi all'emissione dell'ordinanza con cui è stata sollevata la questione di costituzionalità ad incidere sulla rilevanza della stessa, ancorché potenzialmente conducenti a comportare nel giudizio *a quo* il sopravvenuto venir meno dell'interesse ad agire della parte attrice con conseguente cessazione della materia del contendere.

3. — Nel merito la questione non è fondata sotto il primo profilo dedotto dal giudice rimettente (da esaminarsi prioritariamente in ragione della sua più ampia ed assorbente portata rispetto al secondo profilo).

Va premesso che l'art. 7 della citata legge n. 223 del 1991 riconosce il beneficio dell'indennità di mobilità ove ricorrano determinati presupposti soggettivi ed oggettivi, tra cui, in particolare, il requisito di anzianità del lavoratore, espressamente prescritto dal successivo art. 16: disposizione questa che richiede che il lavoratore possa far valere un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di «lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni». Nel calcolo di tale particolare requisito di anzianità minima è posta quindi un'equiparazione al «lavoro effettivamente prestato» soltanto per le ipotesi di ferie, festività ed infortuni, con esclusione di ogni altra situazione di sospensione dello svolgimento della prestazione lavorativa, genericamente considerata a prescindere dalle ragioni specifiche dell'interruzione della prestazione. Tale differenziazione di disciplina trova però una sufficiente giustificazione nella peculiarità delle ipotesi considerate, atteso che da una parte ferie e festività attengono alle ordinarie pause periodiche nella prestazione lavorativa (non meno del riposo settimanale), d'altra parte l'infortunio (da intendersi — con interpretazione sistematica della norma — come riferito all'ipotesi dell'infortunio sul lavoro e non anche a quello dell'infortunio extra-lavorativo) ha una sua specificità in ragione del fatto che la sospensione del lavoro trova la sua causa proprio nel (precedente) svolgimento

20-9-1995

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

4^a Serie speciale - n. 39

della prestazione lavorativa, sicché si giustifica un atteggiamento di maggior favore per il lavoratore che, non solo senza sua colpa, ma proprio per adempiere agli obblighi derivantigli dal rapporto di lavoro, si ritrova impedito a proseguire nell'espletamento delle sue mansioni.

4 - La medesima questione è invece fondata sotto il secondo (più limitato) profilo evocato dal giudice rimettente, profilo che fa riferimento ad una particolare ipotesi esclusa, quella della lavoratrice in gravidanza o puerperio.

Non senza aver preliminarmente rilevato che la questione non può essere risolta — come richiede la difesa della parte privata costituita — in via interpretativa in ragione dell'inequivocabile tenore letterale delle disposizioni censurate da cui si desume l'esclusione dell'equiparabilità del periodo di sospensione dal lavoro per gravidanza e puerperio dal «lavoro effettivamente prestato», può affermarsi che se da una parte è consentito ripetere analoga valutazione di giustificatezza della disciplina differenziata per ferie e festività, a diverse conclusioni deve invece pervenirsi se si considera l'ipotesi dell'infortunio sul lavoro e la si pone in comparazione con l'ipotesi della sospensione del lavoro per essere la lavoratrice in congedo per maternità o puerperio. Ciò implica di verificare, in un complessivo bilanciamento di valori (richiesto per essere la questione di costituzionalità posta non solo sotto il profilo dell'asserita disparità di trattamento ex art. 3 della Costituzione, ma anche dell'insufficiente protezione della donna lavoratrice ex art. 37, primo comma, della Costituzione), se a fronte delle particolari ragioni che giustificano una speciale tutela del lavoratore che abbia subito un infortunio sul lavoro non siano rinvenibili altre ragioni che implicino una non minor tutela della lavoratrice nella fattispecie comparata.

Soccorre a tal proposito la giurisprudenza di questa Corte che ha più volte sottolineato il rilievo costituzionale del valore rappresentato dal ruolo di madre della lavoratrice (sentenze n. 181 del 1993, nn. 61 e 132 del 1991): rilievo che comporta che, nel rapporto di lavoro, non possono frapporsi né ostacoli, né remore, alla gravidanza e alla cura del bambino nel periodo di puerperio, dovendo essere assicurata una «speciale adeguata protezione» al bambino e alla madre, la quale deve esser posta in condizioni (di lavoro) tali da poter adempiere alla sua essenziale funzione familiare. In particolare si è affermato che il principio posto dall'art. 37 della Costituzione — «collegato al principio di eguaglianza» — impone alla legge di impedire che possano, dalla maternità e dagli impegni connessi alla cura del bambino, derivare conseguenze negative e discriminatorie (sentenza n. 61 del 1991).

Tale speciale esigenza di tutela è già espressa in via generale dal disposto degli artt. 6 e 7 della legge n. 1201 del 1971 che prevedono la computabilità nell'anzianità di servizio della lavoratrice in gravidanza o puerperio sia del periodo di astensione obbligatoria sia di quelli di astensione facoltativa dal servizio, seppur i primi soltanto se non oltre i secondi) anche agli effetti della tredicesima mensilità (o gratifica natalizia) e delle ferie. Tale computabilità è ora contraddetta dalla disposizione censurata che esclude la rilevanza di qualsiasi periodo di astensione per gravidanza o puerperio al fine dell'integrazione del requisito dei sei mesi di «lavoro effettivamente prestato», contraddittorietà che — pur risolvendosi in termini di prevalenza della disciplina speciale rispetto a quella generale — rivela l'inadeguata tutela della maternità, atteso che la lavoratrice risulterebbe inammissibilmente penalizzata potendo venire indotta ad abbandonare la gravidanza al fine di maturare il requisito che, in caso di collocamento in mobilità, condiziona l'erogazione dell'indennità di mobilità, la cui eventuale perdita non sarebbe sufficientemente compensata dalla spettanza della (meno favorevole) indennità di disoccupazione.

PER QUESTI MOTIVI

LA CORTE COSTITUZIONALE

Dichiara l'illegittimità costituzionale del combinato disposto degli artt. 7, comma 1, e 16, comma 1, della l. n. 223 del 23 luglio 1991, n. 223 (Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro), in quanto, in cui non prevedono che i periodi di astensione dal lavoro della lavoratrice per gravidanza o puerperio siano computabili al fine del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.