

Il recesso causa nozze è nullo solo se si è donna

LICENZIAMENTI

La Cassazione: disparità di trattamento giustificata dalla tutela della maternità

Simonetta Candela

Non sussiste alcuna discriminazione legata al genere nelle tutele poste dall'articolo 35 del Codice pari opportunità tra uomo e donna (Dlgs 198/06), laddove si prevede che la nullità del licenziamento «a causa matrimonio» – e cioè nel periodo decorrente dalla richiesta di pubblicazioni, seguita dalla sua celebrazione, fino ad un anno dopo la stessa - sia limitata alla sola lavoratrice. Lo ha chiarito la Cassazione con la sentenza n. 28926/18, depositata lo scorso 12 novembre ed emessa dopo che il ricorrente aveva impugnato la sentenza della Corte d'appello di Bologna ritenendo che l'applicazione alle sole donne di tale previsione costituisca un'ingiustificata disparità di trattamento. Due i motivi adottati: l'inserimento della norma in un corpus (il Codice di pari opportunità) che ha l'espressa finalità di eliminare discriminazioni legate al genere; l'assenza dell'elemento giustificativo dato dai «requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa», secondo quanto previsto dall'articolo 25, comma 2, del Dlgs 198/06. Sul punto si erano peraltro pronunciate in tal senso anche alcune sentenze di merito, tra cui il Tribunale di Milano (sentenza del 3 giugno 2014), che, rilevato un contrasto con le norme anti-discriminatorie comunitarie, avevano ritenuto nullo il licenziamento per causa di matrimonio intimato a un lavoratore.

La Cassazione fa dunque definitiva chiarezza sul punto osservando come la disposizione in questione, lungi dall'essere discriminatoria, sia assolutamente legittima in quanto rispondente a una diversità di trattamento giustificata da ragioni, non di genere, ma di tutela della maternità, costituzionalmente garantita alla donna, in funzione della «speciale adeguata protezione» assicurata alla madre e al bambino dall'articolo 37, comma 1, della Costituzione.

Secondo i giudici di legittimità la normativa sulla nullità del licenziamento in costanza di matrimonio è volta, quindi, a tutelare non un genere rispetto ad un altro ma «la complessità del rapporto tra madre e figlio nel primissimo periodo di vita, 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».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

www.quotidianolavoro.ilsole24ore.com

Il testo integrale dell'articolo