

Maria Morello

Per la storia della condizione giuridica della donna lavoratrice nel Novecento. La legge 9 gennaio 1963, n. 7, sul divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio

SOMMARIO: 1. Generalità. La prassi delle clausole di nubilito – 2. La nullità del licenziamento a causa di matrimonio – 3. Le clausole di nubilito e la loro validità – 4. Campo di applicazione della legge di tutela – 5. La validità ai fini della tutela delle pubblicazioni di matrimonio secondo il rito canonico – 6. Conclusione

ABSTRACT: The present study aims to highlight how the Law 9 January 1963 n. 7, created for prohibiting discrimination against women workers who wanted to marry, has established, with the implementation of constitutional precepts, the invalidity of the clauses in employment contracts, that provided both unmarried women, at the moment of employment, have promised spinsterhood, and violation of those same clauses would produce the termination of the employment contract

KEYWORDS: Woman workers, spinsterhood, marriage, employment contract

1. Generalità. La prassi delle clausole di nubilito

Alcuni eventi della vita privata dei lavoratori storicamente sono stati ritenuti incompatibili con il mantenimento del rapporto di lavoro, in quanto considerati dai datori di lavoro inconciliabili con le esigenze dell'impresa, e in particolare con l'interesse di disporre stabilmente e continuamente della manodopera. Uno degli eventi più controversi, tra quelli che hanno costituito causa di risoluzione del rapporto, è il matrimonio della donna lavoratrice, in quanto in generale ritenuto causa di una diminuzione dell'impegno, nell'azienda, della donna assorbita e distratta dalle incombenze familiari; ma specificamente e soprattutto, in quanto il matrimonio si può dire prodromico alla maternità che obbliga la donna, principalmente a causa delle leggi introdotte a sua tutela, ad assentarsi dal lavoro. L'aggravio finanziario che l'astensione dal lavoro comporta costituisce, infine, l'ulteriore e decisivo motivo che ha fatto vedere nel matrimonio della donna lavoratrice un evento da contrastare.

Specialmente in seguito all'entrata in vigore della Costituzione, e successivamente della legge 26 agosto 1950, n. 860 sulla *Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri*, si incrementò la prassi del licenziamento per causa di matrimonio¹, anche perché

¹ Il Ministero del lavoro, allarmato per il dilagare del fenomeno dei licenziamenti per causa di matrimonio nelle aziende private, negli enti pubblici, e specialmente nel settore bancario, chiari con la circolare del 20 maggio 1955, n. 16892, il suo punto di vista circa le clausole di nubilito. Ad avviso del Ministero, tali clausole tendevano a "privare una delle parti contraenti, e precisamente la più debole, del fondamentale ed inalienabile diritto di realizzare a pieno la propria libertà e capacità giuridica", e costituivano inoltre "un'elusione al divieto di licenziamento fissato dalla legge n. 860 del 1950" per la tutela delle lavoratrici madri. Ma la circolare non riuscì a sortire gli effetti che il Ministero si era proposto. Cfr. M.V. Ballestrero, *Dalla tutela alla parità. La legislazione italiana sul lavoro delle donne*, Bologna 1979, p. 151; M.G. Manfredini, *Il problema giuridico del matrimonio quale causa di licenziamento delle lavoratrici*, in Società Umanitaria (cur.), *Licenziamenti a causa di matrimonio*, Atti del Convegno di Studio organizzato dal "Comitato di Associazioni Femminili per la parità di retribuzione", Milano 25-26 febbraio 1961, Firenze 1962,

contratto in violazione della correlata prassi delle cosiddette “clausole di nubilato”. Tali sono quelle clausole inserite nel contratto di lavoro, con le quali le donne nubili, al momento dell’assunzione, si impegnavano appunto al nubilato; la violazione della clausola avrebbe comportato la risoluzione del contratto. Da sempre diffuse e sopravvissute alle grandi trasformazioni politiche del dopoguerra e all’entrata in vigore della costituzione, erano destinate ad aumentare dopo l’approvazione della legge n. 860/1950 con la quale venivano introdotte specifiche tutele per le lavoratrici madri².

Questi licenziamenti, oggi non solo vietati da specifiche disposizioni legislative, ma anche certamente nulli sulla base di principi generali costituzionali e di interpretazione dei contratti, erano allora ritenuti legittimi e nell’ambito di questa visione delle cose non si riteneva che potessero essere qualificati come discriminatori: i numerosi scritti, i vari interventi e le discordanti decisioni giurisprudenziali rappresentano una prova dei contrasti attraverso i quali è stata risolta la tanto dibattuta questione³.

La legge del 1950, sulla tutela delle lavoratrici madri, oltre ad introdurre limitazioni al potere di licenziamento, aveva ampliato i periodi di astensione dal lavoro, obbligatoria e facoltativa, ponendo il relativo onere economico a carico dell’I.N.A.M. per le operaie e del datore di lavoro per le impiegate. Quest’ultima circostanza spesso

p. 42; G. Rubino, *La tutela della lavoratrice madre*, Napoli 1967, p. 91; M. Maffei, A. Vessia (curr.), *La tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli*, Novara 1972, p. 349.

² Per ulteriori approfondimenti sull’argomento si veda M. Morello, *La maternità al centro delle prime forme di tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici*, in “I Working Papers di Olympus”, 15/2012.

³ Nel senso della nullità della clausola di nubilato v. Trib. Milano, 6 aprile 1961, in “Il Foro italiano”, 1961, pt. I, c. 697 ss.; Collegio di conciliazione ed arbitrato di Milano, 5 luglio 1960, in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 1960, pt. II, p. 608 ss., commentato da A. Cicchetti, *La clausola di nubilato nel contratto di lavoro*, in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 1960, pt. II, pp. 614-617; G. Rubino, *Ancora delle “clausole di nubilato”*, in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 1960, pt. I, pp. 133-138. Nel senso della legittimità, D.R. Peretti Griva, *Sulla legittimità della “clausola di nubilato”*, in “Il diritto dell’economia”, V (1959), pt. I, p. 359 ss.; G. Trioni, *Matrimonio e licenziamento*, in “Rivista del diritto matrimoniale e dello stato delle persone”, 1958, p. 759; G. Ferrari, *Matrimonio della lavoratrice, susseguente licenziamento e legge di relazione*, in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 1958, pt. II, p. 290 ss.; L. Gilardi Riva-Sanseverino, *Casi “clinici” in materia di lavoro femminile*, in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 1958, pt. I, pp. 313-315. In generale, L.A. Miglioranza, *Clausole di nubilato in contratto di lavoro*, in *Il diritto del lavoro*, 1957, pt. I, p. 69 ss.; C. Giannattasio, *Clausola di nubilato in contratto di lavoro*, in “Il diritto dell’economia”, II (1956), p. 1046 ss.; L. Merlin et al. (curr.), *Libro bianco sui licenziamenti per causa di matrimonio in Italia* (Unione donne italiane), Roma 1961. Non mancano però le voci contrarie: Pret. Genova, 21 giugno 1960, in “Il Foro italiano”, 1961, pt. I, c. 558, con ampia nota di richiami; M. Conti, *Illiceità delle clausole di nubilato nei contratti di lavoro*, in “Democrazia e diritto”, 1961, p. 335; E. Icardi, *Clausola di nubilato e licenziamento per matrimonio*, in “Il diritto dell’economia”, VII (1961), pt. I, p. 245; A.C. Jemolo, *Sulla clausola di nubilato nel contratto di lavoro*, in “Giurisprudenza italiana”, 1961, pt. I, 2, c. 404; C. Smuraglia, *Licenziamenti di lavoratrici che contraggono matrimonio e clausola di nubilato nei contratti di lavoro*, in “Democrazia e diritto”, 1961, pt. I, p. 40; D. Vincenzi, *La clausola di nubilato nel contratto di lavoro*, in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 1961, pt. I, pp. 105-125; M.L. Zavattaro Ardizzi, *La clausola di nubilato ed il licenziamento a causa di matrimonio*, in “Iustitia”, 1961, p. 55 ss. Inoltre, nel febbraio 1961 si era svolto a Milano un convegno sui licenziamenti per causa di matrimonio e sulla clausola di nubilato, con relazione introduttiva del professore Arturo Carlo Jemolo, che aveva posto l’accento sugli aspetti sociali e giuridici del fenomeno, condannandolo sotto qualunque profilo. Sull’argomento si veda G. Pera, *Divieto di licenziamento delle lavoratrici a causa di matrimonio*, in “Il diritto del lavoro”, XXXVI (1962), p. 351 ss., e in *Scritti di Giuseppe Pera*, I, *Diritto del lavoro*, Milano 2007, p. 82 ss.; P. Cirrottola, *A proposito di matrimoni e di contratto di lavoro*, in “Iustitia”, 1952, p. 127 ss.

induceva gli imprenditori, al fine di sottrarsi agli oneri della tutela, che sarebbero derivati dalla maternità delle loro impiegate⁴, di norma derivante dal matrimonio, a far sottoscrivere alla neo lavoratrice un foglio in bianco ovvero una lettera di dimissioni ove era stata lasciata in bianco la data⁵ e ciò al fine precipuo di garantire l'allontanamento immediato della dipendente, nel caso in cui avesse contratto matrimonio o al momento di una sua accertata gravidanza. Ovviamente, poiché l'assunzione era condizionata da quella preventiva rinuncia, la lavoratrice non rifiutava di sottoscrivere il documento⁶.

Talvolta poi era lo stesso regolamento d'azienda che contemplava la "clausola di nubilato", la quale automaticamente dava luogo, come si è accennato, verificandosi l'evento previsto, alla risoluzione del contratto di lavoro, per cui il matrimonio funzionava da condizione risolutiva del rapporto stesso o, comunque, quale occasione per la sua cessazione⁷.

Per di più, era molto diffuso, in assenza di una disciplina limitativa, introdotta solo

⁴ Come, infatti, affermava il ministro del lavoro Bertinelli nella relazione alla Camera su quella che sarebbe divenuta la l. 9 gennaio 1963, n. 7, "si è ritenuto opportuno eliminare il principale incentivo al licenziamento costituito dalla tendenza del datore di lavoro, poco scrupoloso, di sottrarsi agli oneri che le leggi sulla tutela della maternità pongono a suo carico. Che tale incentivo sia operante nella realtà sociale è dimostrato dal fatto che i licenziamenti delle impiegate – la cui retribuzione per i periodi di interruzione del lavoro in seguito a gravidanza, a' sensi della legge e dei contratti collettivi, è a carico del datore di lavoro – sono assai più frequenti di quelli delle operaie". Cfr. A. Galoppini, *Il lungo viaggio verso la parità*, Bologna 1980, pp. 224-225.

⁵ Cfr. A. Membola, *La donna lavoratrice e il nubilato*, in "Lavoro e sicurezza sociale", 1960, p. 102; C. Crialesi, *La tutela della famiglia e il matrimonio della lavoratrice*, in "Rassegna del lavoro", 1963, p. 1466 ss.; F. Notartomaso, L. Perino, *Salute e sicurezza delle lavoratrici madri*, in *Igiene e Sicurezza del Lavoro*, n. 12/2010, p. IV; G. Rubino, *Ancora delle "clausole di nubilato"*, cit., p. 137; C. Smuraglia, *Licenziamenti di lavoratrici*, cit.; R. Staiano, *Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Santarcangelo di Romagna 2012, p. 50. La richiesta delle dimissioni senza data sovverte l'intero regime del contratto a tempo indeterminato, per il quale ciascun contraente può recedere dal contratto nel momento in cui vorrà, e costituisce una illecita pressione sulla lavoratrice, che pur di essere assunta rinuncia con tale dichiarazione a una delle facoltà fondamentali per quel tipo di contratto, e si consegna completamente nelle mani del datore di lavoro. Cfr. M.G. Manfredini, *Il problema giuridico*, cit., p. 52.

⁶ "Non può ritenersi valido ed efficace l'impegno assunto dalla lavoratrice di dare le proprie dimissioni in caso di matrimonio; e ciò perché, comunque, tali dimissioni non sarebbero state volontarie, non essendo frutto di una libera determinazione del lavoratore al momento di prestarle, ma avrebbero rappresentato l'adempimento di un'obbligazione assunta in precedenza, aderendo ad una richiesta del datore di lavoro; tanto meno poi potrebbe riconoscersi validità al patto di preventiva accettazione del licenziamento in tronco in caso di mancate dimissioni, trattandosi di patto evidentemente diretto ad eludere le disposizioni che riguardano il contratto di lavoro a tempo indeterminato". Cfr. App. Genova, 13 gennaio 1962, in "Il Foro padano", 1962, pt. I, c. 1206.

⁷ U. Prosperetti, *Aspetti giuridici del lavoro della donna*, in "Rivista di diritto del lavoro", X (1958), p. 329 ss.; C. Giannattasio, *Clausola di nubilato*, cit., p. 1046; L.A., Miglioranzi, *Clausole di nubilato*, cit., p. 69; M. Rinaldi, *Il lavoro femminile e il concetto di pari opportunità*, in P. Cendon (cur.), *Il diritto privato nella giurisprudenza, Lavoro, II, Il lavoratore*, Torino 2009, p. 446; M. Persiani, *La disciplina del lavoro femminile*, in "Giurisprudenza italiana", 1968, pt. IV, c. 108. La dottrina e la giurisprudenza avevano evidenziato l'illegittimità di tali comportamenti, ma, al di là delle ipotesi in cui la motivazione fosse nota, era difficile dimostrare il collegamento tra recesso e matrimonio in ragione della disciplina allora vigente, che prevedendo il licenziamento *ad nutum*, non consentiva un controllo di merito sul potere di recesso del datore di lavoro. Cfr. M. Tatarelli, *La donna nel rapporto di lavoro*, Padova 1994, p. 103.

nel 1962⁸, l'uso di stipulare, con le donne, contratti a termine di breve durata; tipologia di contratto che, certamente, consentiva ai datori di lavoro di tenere sotto controllo anche lo stato civile delle lavoratrici: alla scadenza del termine, per quelle che nel frattempo si erano sposate, il contratto non veniva rinnovato. E le donne, preoccupate di conservare il posto di lavoro mantenevano la segretezza delle loro nozze, giustamente temendo le reazioni dei datori di lavoro, nelle mani dei quali restava comunque lo strumento molto diffuso ed incontrollabile del licenziamento *ad nutum*, vale a dire la possibilità di licenziare la lavoratrice coniugata in qualsiasi momento e senza motivazione⁹.

Così, il contratto a termine e la disponibilità, per i datori di lavoro, di strumenti giuridici come il recesso *ad nutum*, che consentiva di non motivare il licenziamento, impedivano alla stragrande maggioranza dei casi di licenziamento per causa di matrimonio di venire alla luce¹⁰.

È del tutto evidente che non era sufficiente tutelare la lavoratrice madre, se prima non si tutelava la donna in occasione della sua decisione di contrarre matrimonio: se la donna poteva essere licenziata per tale sua scelta, come avrebbe potuto ricevere tutela per una maternità a cui, a meno che il figlio non fosse stato concepito fuori del matrimonio, lei avrebbe dovuto rinunciare?

Ma tale protezione del matrimonio, esigenza e legittima aspettativa delle lavoratrici, in pratica veniva elusa dagli imprenditori che ostacolavano il matrimonio stesso che, specialmente se seguito dalla maternità, veniva ad incidere negativamente sull'attività delle dipendenti e a creare oneri rilevanti, sia sul piano organizzativo che economico. Si determinava così da un lato uno sfavore per l'impiego delle donne, le quali si venivano a trovare di fronte ad una difficile scelta tra matrimonio e lavoro, e dall'altro si moltiplicavano gli espedienti da parte degli imprenditori per evitare gli svantaggi che dalle nozze delle lavoratrici potevano loro derivare.

È bene però chiarire che, nonostante la varietà degli argomenti addotti, i datori di lavoro insistevano soprattutto nell'affermare che una dipendente coniugata comportava, per qualsiasi azienda, una ragione di pregiudizio o, quanto meno, di assai

⁸ La nuova disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato è stata introdotta con la l. 18 aprile 1962, n. 230.

⁹ La distinzione tra recesso ordinario (*ad nutum*) e recesso straordinario (per giusta causa) operata dal codice civile del 1942, che ha caratterizzato fortemente la disciplina dei licenziamenti fino al 1966, è stata precedentemente disciplinata dalla legge sull'impiego privato, ossia il r.d. 13 novembre 1924, n. 1825. Questo regio decreto, rovesciando la regola di cui all'art. 1628 c.c. del 1865, sanciva la normale durata *sine die* del contratto di impiego privato (art. 1), disponendo (art. 9) "che il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta e senza indennità nei termini e nella misura rispettivamente stabiliti dall'articolo seguente". Dall'entrata in vigore della legge sull'impiego privato e per tutto il ventennio successivo, si assistette pertanto ad un notevole potenziamento, all'interno della figura del recesso, dell'istituto del recesso *ad nutum*, anche in virtù di una pratica interpretativa, giurisprudenziale e dottrinale, che ne allargava notevolmente il campo naturale di applicazione, agevolandone l'esercizio con l'affermazione "della sua pratica esercitabilità in tronco". Il codice civile del 1942 ripropose, senza variazioni di notevole entità, la precedente disciplina del recesso *ad nutum* del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e come già l'art. 9, r.d. n. 1825/1924, anche l'art. 2118 c.c. ripeteva quel meccanismo di equiparazione formale delle parti di fronte al recesso, che doveva resistere, pressoché immutato, fino all'entrata in vigore della l. 15 luglio 1966, n. 604. Così, M.V. Gentili Ballestrero, *I licenziamenti*, Milano 1975, pp. 22-23.

¹⁰ Per approfondimenti, cfr. M.V. Ballestrero, *Dalla tutela*, cit., p. 150.

limitata utilità e di diminuito rendimento¹¹; mentre in realtà, la decisione di licenziare veniva presa in considerazione del fatto che il matrimonio precede la gravidanza ed il puerperio con il conseguente obbligo di sottostare alla disciplina legale prevista a tutela della lavoratrice madre¹².

Per altro verso, il timore del licenziamento per causa di matrimonio, e la prassi delle clausole di nubilito producevano l'ulteriore conseguenza di rilievo morale e sociale di porre le lavoratrici nell'alternativa di non contrarre matrimonio o di perdere l'occupazione e fungevano, nei casi in cui tale possibilità fosse più esasperata, da incentivo per la costituzione di convivenze *more uxorio* o per la celebrazione di matrimoni clandestini¹³. Troviamo questa fenomenologia ben descritta in una sentenza del 1961 del Tribunale di Milano:

Talora, allo scopo di eludere gli effetti di clausola risolutiva del contratto di lavoro le lavoratrici sono indotte a sposarsi di nascosto, come se commettessero un atto contro la morale, oppure, e non si tratta di mere ipotesi, sono portate a creare delle unioni irregolari con le immaginabili conseguenze di ordine morale e con grave pregiudizio della famiglia, che dal Costituente è considerata il tessuto connettivo su cui si fonda la società. Nessun dubbio quindi che la clausola di nubilito sia in contrasto non solo con le norme costituzionali, ma anche con il buon costume per gli effetti che la sua pattuizione può provocare¹⁴.

2. La nullità del licenziamento a causa di matrimonio

A partire dalla fine degli anni Cinquanta, il dibattito sui licenziamenti per causa di

¹¹ Il tribunale di Pistoia affermò che la cessazione del nubilito rientra tra le cause che possono avere influenza sulla capacità di rendimento della lavoratrice e che lo stato di coniuge poteva essere considerato causa di presunto minore rendimento: tuttavia il tribunale ritenne che dopo la legge n. 7 del 1963 l'imprenditore non può far valere il matrimonio come causa di licenziamento, ma deve dare dimostrazione che lo stato di coniugata abbia effettivamente determinato un minore rendimento della lavoratrice. Cfr. Trib. Pistoia, 15 gennaio 1965, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 1965, pt. II, p. 588. Il rendimento lavorativo può affievolirsi sia per effetto della riduzione della capacità lavorativa in conseguenza della gestazione sia per le maggiori occasioni di assenza dal lavoro, dovute all'adempimento dei "non meno incisivi doveri di sposa e di madre di famiglia". Cfr. G. Pera, *Divieto di licenziamento*, cit., p. 351.

¹² L'argomento della frode alla legge sulle lavoratrici madri venne largamente ripreso da una parte della dottrina, la quale sosteneva il grado ormai insuperabile di abuso di potere raggiunto in questo campo, e consistente nel fatto che la decisione dell'azienda avesse ignorato completamente la circostanza dello stato di gravidanza della lavoratrice (è il caso della lavoratrice Adele Pignataro, dipendente della S.M.E. di Napoli, licenziata per aver contratto matrimonio, quando era ormai in avanzato stato di gravidanza), violando macroscopicamente tutti gli obblighi che all'azienda derivavano dalla l. n. 860/1950, sulla tutela delle lavoratrici madri, e prima di ogni altro l'obbligo di non licenziare nel cosiddetto periodo di comporta. Si vedano per tutti, L. Gilardi Riva-Sanseverino, *Casi "clinici"*, cit.; G. Trioni, *Matrimonio*, cit.; A. Cicchetti, *Procreate ma non sposatevi*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 1960, pt. I, p. 42 ss. Il licenziamento per matrimonio costituirebbe, sostiene Manfredini, un negozio in *fraudem legis*, in quanto predisposto per non applicare la l. n. 860/1950; l'art. 1344 c.c. dispone, come è noto, che è illecita la causa quando il contratto costituisce il mezzo per eludere l'applicazione di una norma imperativa. Cfr. M.G. Manfredini, *Il problema giuridico*, cit., p. 54; G. Rubino, *La tutela*, cit., p. 92; L. Galantino, *Diritto del lavoro pubblico*, Torino 2012, pp. 242-243.

¹³ Cfr. F. Traversa, *Matrimonio e rapporto di lavoro*, in "Il diritto dell'economia", IX (1963), pt. I, p. 422.

¹⁴ Trib. Milano, 6 aprile 1961, in "Il Foro italiano", 1961, pt. I, c. 697 ss.

matrimonio comincia a crescere di livello e di dimensione¹⁵, si moltiplicano le denunce delle lavoratrici sulle quali si innestano numerose vertenze sindacali¹⁶, ed aumentano le iniziative parlamentari, prima per impulso dei partiti della sinistra e poi da parte dello stesso governo. Quanto ai giuristi, la causa di matrimonio fu utilizzata come occasione per rimettere in discussione la libertà di licenziare sancita dal codice civile (art. 2118), non solo perché il problema dei licenziamenti delle lavoratrici era direttamente connesso a quello del recesso *ad nutum*, su cui si discuteva da tempo, ma anche perché appariva evidente che un'eventuale soluzione delle problematiche relative alle lavoratrici coniugate, per quanto limitata, avrebbe intaccato, ed era la prima volta, l'illimitato potere di licenziare del datore di lavoro. La libertà di recesso sancita dall'art. 2118 c.c., era anche l'argomento più forte supportato dai sostenitori della piena legittimità delle clausole di nubilito e dei licenziamenti per causa di matrimonio¹⁷.

Si affermava anzitutto che, sia le clausole sia i licenziamenti erano illegittimi, in quanto violavano diritti riconosciuti a tutti i cittadini dalla Costituzione (artt. 2, 29, 31 Cost.), come il diritto di contrarre matrimonio o il diritto di formarsi una famiglia; ancora, si osservava che una specifica disposizione costituzionale (art. 37) imponeva allo Stato come ai privati di garantire alle donne condizioni di lavoro che consentissero loro di adempiere alle "essenziali" funzioni familiari¹⁸.

Nonostante ciò la continua violazione di tali principi seguitava ad essere perpetrata con la pratica delle clausole di nubilito e con i licenziamenti per causa di matrimonio. Agevolare la formazione della famiglia e tutelare il lavoro femminile non avrebbe dovuto comportare la conseguenza di porre la lavoratrice davanti all'alternativa fra matrimonio e conservazione del posto di lavoro. In altre parole, se il diritto a contrarre matrimonio subiva una compressione insostenibile, a più forte ragione risultavano mortificati i diritti fondamentali della donna coniugata al lavoro e alla parità di trattamento nel lavoro.

D'altra parte è vero che il licenziamento per causa di matrimonio era in conflitto con i principi derivanti dagli artt. 3 e 37 Cost., in quanto penalizzava la donna

¹⁵ Il fenomeno, tuttavia, non si manifesta con la stessa ampiezza in tutti i settori e nelle diverse categorie. È meno sensibile nei settori che occupano un'alta percentuale di mano d'opera femminile, quali i tessili e l'abbigliamento, non è avvertito fra le lavoratrici della terra e quelle a domicilio, mentre raggiunge una larga diffusione negli altri settori dell'industria e del commercio, fino a toccare punte più elevate nelle categorie impiegate con una prevalenza fra le dipendenti delle banche, degli istituti di credito e di assicurazione. Cfr. G. Re, *Cause economiche e sociali del fenomeno*, in Società Umanitaria (cur.), *Licenziamenti*, cit., pp. 71-72.

¹⁶ Quanto fosse vivo tra i datori di lavoro il timore per l'eventuale aumento dei costi (piuttosto che per la diminuzione del rendimento e l'aumento dell'assenteismo da sempre imputati alle donne sposate), lo dimostra il fatto che delle clausole di nubilito e dei licenziamenti per causa di matrimonio erano prevalentemente destinatarie le impiegate; lavoratrici, per le quali – a differenza di quanto avveniva per le operaie – la l. n. 860/1950, art. 17, faceva gravare interamente sul datore di lavoro l'onere economico del trattamento di maternità. Cfr. M.V. Ballestrero, *Dalla tutela*, cit., p. 152; G. Rubino, *La tutela*, cit., pp. 89-90.

¹⁷ Così C. Giannattasio, *Clausola di nubilito*, cit.; D.R. Peretti-Griva, *Sulla legittimità*, cit. Nello stesso senso, Trib. Roma, 10 aprile 1958, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 1958, pt. II, p. 286 ss. (che tuttavia ammetteva l'illiceità del recesso per illiceità della causa).

¹⁸ Sulla centralità dei suddetti principi costituzionali, si veda C. Assanti, *Il lavoro e la costituzione nella condizione complessiva della donna*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 1989, pp. 167-190.

lavoratrice, ma è bensì vero che il Codice civile conteneva già gli strumenti in base ai quali la liceità delle clausole di nubilitato poteva essere messa radicalmente in discussione: mi riferisco all'art. 1345 e anche all'art. 1343.

Questa nullità colpiva queste clausole sia quando assumevano la forma dell'obbligo di dimettersi in caso di matrimonio, sia quando assumevano la forma delle dimissioni in bianco sottoscritte dalla lavoratrice all'atto dell'assunzione¹⁹.

Il clima culturale e politico, e gli orientamenti più salienti nell'interpretazione dell'art. 2118 c.c., suggerivano di poggiare tutta la tesi dell'illegittimità dei licenziamenti per causa di matrimonio sul diritto delle lavoratrici ad avere una famiglia, anziché sul diritto al lavoro delle donne sposate, effettivamente violato da quei licenziamenti²⁰.

Bisognerà attendere la legge 9 gennaio 1963, n. 7²¹, perché fossero introdotte norme che contrastassero le discriminazioni delle donne lavoratrici che intendessero contrarre matrimonio; si attuavano finalmente così vari precetti costituzionali, quali quelli contenuti negli artt. 2, 4, 35, 37 e 41 comma 2°, ad alcuni dei quali si è sopra accennato, oltreché quelli degli artt. 29 e 31. La legge n. 7 del 1963 stabilì che le clausole di qualsiasi genere che prevedessero la risoluzione del rapporto di lavoro delle dipendenti per causa di matrimonio²², fossero esse contenute nei contratti collettivi²³

¹⁹ Per ulteriori approfondimenti sulla nullità delle clausole di nubilitato si vedano le argomentazioni di M.G. Manfredini, *Il problema giuridico*, cit., p. 48 ss.; A. Cicchetti, *La clausola di nubilitato*, cit., p. 614 ss.; A.C. Jemolo, *Sulla clausola*, cit., c. 404 ss.

²⁰ Cfr. M.V. Ballestrero, *Dalla tutela*, cit., p. 155.

²¹ Va sottolineato che all'elaborazione di questa legge ha contribuito il C.N.E.L. con un parere sul disegno di legge governativo, del quale è rimasta ampia traccia nel testo approvato dal parlamento. Sul parere del C.N.E.L. si veda il commento critico di G. Pera, *Divieto di licenziamento*, cit., pp. 351-360. Il C.N.E.L. aveva osservato che sia le clausole di nubilitato sia il licenziamento a motivo di matrimonio contrastavano “con i principi fondamentali dell'ordinamento giuridico che assicurano a tutti i cittadini il diritto alla formazione della famiglia e in particolare, garantiscono alla donna lavoratrice l'adempimento della sua essenziale funzione familiare”. Lo stesso Consiglio Nazionale aveva suggerito, ad evitare ogni dubbio interpretativo che fosse specificato che “la risoluzione del rapporto di lavoro ed i licenziamenti riguardano esclusivamente le lavoratrici”. “Con tale precisazione – si affermava – la maggioranza del Consiglio ha inteso respingere l'interpretazione sostenuta da qualche Consigliere, nel senso che la mancata specificazione dei destinatari dei licenziamenti nel secondo comma rivelerebbe l'intendimento del legislatore di porre un'affermazione di principio in ordine alla inammissibilità del matrimonio come causa di licenziamento nei confronti di tutti i lavoratori”. Cfr. C.N.E.L., *Osservazioni e proposte per la disciplina legislativa del divieto di licenziamento delle lavoratrici a causa di matrimonio*, in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 1962, pt. I, p. 328 ss. Si veda inoltre M.G. Manfredini, *La posizione giuridica della donna nell'ordinamento costituzionale italiano*, Padova 1979, pp. 261-262.

²² Fatta eccezione, infatti, per il divieto di licenziamento di cui alla l. n. 860/1950, nessuna altra norma di legge prevedeva casi di invalidità del licenziamento. L'accordo interconfederale 18 ottobre 1950 sui licenziamenti individuali prevedeva, per il licenziamento privo di giustificato motivo, un'alternativa fra riassunzione e risarcimento forfettario del danno (penale), che si risolveva sempre con la scelta, da parte del datore di lavoro, della c.d. soluzione economica. Quanto al licenziamento per giusta causa (art. 2119 c.c.), la giurisprudenza riteneva che, ove la giustificazione del datore di lavoro fosse risultata insufficiente, il licenziamento sarebbe rimasto valido ed operante come recesso *ad nutum*, con la conseguenza di riconoscere al lavoratore solo il diritto all'indennità di anzianità e di mancato preavviso. Cfr. M.V. Ballestrero, *Dalla tutela*, cit., pp. 156-157.

²³ A questo proposito deve essere sottolineato che anche i contratti collettivi, quanto meno fino al 1963, prevedevano particolari clausole che addirittura consentivano il licenziamento a causa di

ovvero nei contratti individuali, oppure nei regolamenti di fabbrica fossero nulle e sarebbero dovute essere considerate come non apposte²⁴ (art. 1, comma 1°, l. n. 7/1963)²⁵.

Precisazione doverosa, questa, dal momento che operando la clausola come condizione risolutiva ed incidendo sull'efficacia dell'intero rapporto contrattuale, si sarebbe potuto dubitare che la sua illiceità, ai sensi dell'art. 1354 c.c., travolgesse l'intero contratto con la conseguenza che, salvi i diritti derivanti dalle prestazioni già eseguite, la nullità colpisse il negozio e non soltanto la condizione illecita²⁶.

Inoltre all'art. 1, comma 1°, l. n. 7/1963, si dichiarava la nullità dei licenziamenti a causa di matrimonio²⁷, fissando la presunzione che fossero tali quelli intimati nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta di pubblicazioni fino ad un anno dalla celebrazione del matrimonio²⁸. Il divieto di licenziamento operava oggettivamente non sussistendo in capo alla lavoratrice alcun "obbligo di comunicazione del matrimonio al datore di lavoro"²⁹.

matrimonio; quindi non solo vigeva una prassi tra i datori di lavoro, ma addirittura tale prassi era concordata con le organizzazioni dei lavoratori. Cfr. M. Berruti, V. Chiozzi, *La tutela contro il licenziamento a causa del matrimonio*, in P. Cendon (cur.), *Il diritto privato nella giurisprudenza, Lavoro, III, La tutela del lavoratore*, Torino 2009, p. 212. Una sentenza del Tribunale di Roma, stabilendo il carattere imperativo oltreché precettivo dell'art. 37, ha ritenuto invalide le clausole dei contratti collettivi di lavoro che limitano i diritti e le retribuzioni della donna lavoratrice rispetto a quelli del lavoratore che esegue pari lavoro. Discende dal principio di parità, infatti, che anche nei contratti collettivi non possano essere poste per le donne delle condizioni limitatrici di diritti diverse da quelle previste per gli uomini. Cfr. M.G. Manfredini, *Il problema giuridico*, cit., p. 51.

²⁴ Questa prescrizione applica il principio di conservazione dei negozi giuridici, salvando la validità del contratto di lavoro contenente la clausola nulla. Così P.G. Corrias, *La presunzione di nullità del licenziamento intimato a causa di matrimonio*, in "Massimario di Giurisprudenza del lavoro", XLI (1968), p. 514; M.V. Ballestrero, *Donne (Lavoro delle)*, in *Digesto delle Discipline Privatistiche, Sezione Commerciale*, V, Torino 1990, p. 156. Da ultimo si rinvia a V. Pinto, *Commento agli artt. 1, 2 e 6 della l. 9 gennaio 1963, n. 7*, in M. Grandi, G. Pera (curr.), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Padova 2005, p. 827 ss.

²⁵ Art. 1, comma 1°, l. n. 7/1963: "Le clausole di qualsiasi genere, 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 nulle e si hanno per non apposte".

²⁶ Si veda, per questo, M. Maffei, A. Vessia (curr.), *La tutela del lavoro*, cit., p. 352; M. Rinaldi, *Il lavoro femminile*, cit., p. 455. Sull'illiceità della clausola, cfr. D. Vincenzi, *La clausola di nubilitato*, cit., pp. 112-114.

²⁷ Tali licenziamenti, sfuggendo praticamente alle possibilità di un controllo, rappresentavano il mezzo più efficace a disposizione dei datori di lavoro per eludere la disciplina dettata a tutela delle lavoratrici madri. Cfr. C. Crialesi, *La tutela della famiglia*, cit., p. 1469.

²⁸ Data l'estrema difficoltà da parte della prestatrice d'opera di offrire la prova che la risoluzione del rapporto è stata determinata da quella causa, si è posta una presunzione *iuris tantum*: ovvero, che i licenziamenti intimati nel periodo intercorrente tra la richiesta di pubblicazioni ed un anno dal seguito matrimonio, siano stati determinati da siffatti motivi illeciti. Cfr. R. Cavallo Borgia, *Lavoro delle donne e dei fanciulli*, in *Enciclopedia del diritto*, XXIII, Milano 1973, p. 557. Ed inoltre, L. Isenburg, *Divieti di discriminazione nel rapporto di lavoro*, Milano 1984, pp. 215-216; M. Tatarelli, *La donna*, cit., p. 104; L. Riva Sanseverino, *Diritto del lavoro*, Padova 1982, p. 411; M. Ghidini, *Diritto del lavoro*, Padova 1985, p. 337; M. Berruti, A. Vassalini, *La donna e il lavoro: diritti e tutele*, Padova 2003, p. 184; G. Pellacani, M.L. Galantino, *Licenziamenti: forma e procedura*, Milano 2011, p. 303.

²⁹ Cfr. tra gli altri, G. Falasca, *I vizi del licenziamento*, in G. Pellacani (cur.), *I licenziamenti individuali e collettivi*, Torino 2013, p. 338. Cass. 3 gennaio 1984, n. 9 e n. 10, in "Giustizia civile", 1984, I, p. 2210, con nota di M. Papaleoni, *Il favor per le lavoratrici*; Trib. Milano, 31 marzo 2006, in "D & L. Rivista critica del lavoro", 2006, 3, p. 929. "La tutela accordata dalla l. 9 gennaio 1963, n. 7 alle lavoratrici che

Del resto, già la giurisprudenza aveva preso posizione in merito, come ci testimonia una sentenza del 1961 del Tribunale di Milano che aveva dichiarato:

Non può costituire giusta causa di licenziamento in tronco l'inosservanza della lavoratrice della clausola di nubilito e l'aver contratto matrimonio all'insaputa del datore di lavoro³⁰.

La nullità dei licenziamenti per causa di matrimonio, sostiene Ballestrero³¹, non conosce limiti temporali, perché questi licenziamenti, che violano i diritti fondamentali delle lavoratrici, sono sempre vietati dalla legge. I limiti temporali riguardano invece, e soltanto, la presunzione della causa di matrimonio³²: il licenziamento intimato durante tale periodo è nullo, e non produce alcun effetto. Se è stato intimato dopo la scadenza dell'anno dalla celebrazione del matrimonio, sarà la lavoratrice, che intenda farne valere la nullità, a dover dimostrare che, al di là del motivo addotto dal datore di lavoro, si cela la causa di matrimonio³³.

La legge inoltre sanciva l'imprescrittibilità dell'azione diretta a far valere la nullità del licenziamento; da ciò non deriva però la conseguenza che la lavoratrice può procrastinare illimitatamente l'esercizio della suddetta azione, in quanto, come è stato osservato, permanendo a suo carico tutti gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, essa deve tenersi a disposizione del datore di lavoro e deve altresì comunicargli entro un congruo termine di essere pronta a riprendere la sua attività.

Interessante è osservare la struttura di questa tutela. Tale tutela accordata alla lavoratrice che contrae matrimonio, come sopra messo in evidenza, appare sorretta da ragioni che trovano riscontro nella realtà sociale, e legittimo fondamento in una pluralità di principi costituzionali, che concorrono a giustificare misure legislative che perseguono lo scopo di sollevare la donna dal problema di dover sacrificare il posto di lavoro per salvaguardare la propria libertà di dar vita ad una nuova famiglia o, viceversa, di dover rinunciare a tale fondamentale diritto per evitare la disoccupazione; così risultavano violati: l'art. 2, che garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, fra i quali non può non essere compresa la libertà di contrarre matrimonio; l'art. 3, comma 2°, che impone di rimuovere ogni ostacolo, anche di fatto, che impedisca il pieno

contraggonno matrimonio è fondata sull'elemento obiettivo della celebrazione del matrimonio e non è subordinata all'adempimento di alcun obbligo di comunicazione (rispondente peraltro al dovere di collaborazione e di esecuzione del contratto secondo buona fede) da parte della lavoratrice; tanto si evince, in particolare, dalla presunzione concernente l'avvenuta intimazione per causa di matrimonio del licenziamento della lavoratrice disposto nel periodo compreso tra la data della richiesta delle pubblicazioni e l'anno successivo alla celebrazione delle nozze, alla cui stregua la possibilità di conoscenza del matrimonio inizia, per il datore di lavoro, con il compimento, da parte dei nubendi, delle formalità preliminari previste dal c.c.". Cfr. Cass. civ., sez. lav., 10 gennaio 2005, n. 270, in "Giustizia civile. Massimario", 2005, p. 1.

³⁰ Trib. Milano, 11 gennaio 1961, in "Rivista del diritto matrimoniale e dello stato delle persone", 1961, p. 149.

³¹ Cfr. M.V. Ballestrero, *Dalla tutela*, cit., p. 160.

³² Trib. Milano, 23 gennaio 1967, in "Il diritto del lavoro", 1967, pt. II, p. 315; di avviso contrario F. Traversa, *Matrimonio e rapporto di lavoro*, cit., p. 474.

³³ Dopo la l. 15 luglio 1966, n. 604 è il datore di lavoro a dover fornire la motivazione del licenziamento e la prova della fondatezza del motivo addotto; l'onere probatorio della lavoratrice risulta, inoltre, quantitativamente ridotto dopo l'introduzione del nuovo rito del lavoro, per l'ampiezza dei poteri istruttori affidati al giudice. Cfr. M.V. Ballestrero, *Dalla tutela*, cit., p. 173.

sviluppo della persona umana; l'art. 4, che riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove tutte le condizioni che rendano effettivo questo diritto; l'art. 31, che affida alla Repubblica il compito di agevolare la formazione della famiglia e, quindi, di intervenire là dove questa sia anche indirettamente ostacolata; l'art. 35, comma 1°, che tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni; l'art. 37, che, stabilendo che le condizioni di lavoro devono consentire alla donna l'adempimento della sua essenziale funzione familiare³⁴, presuppone che le sia assicurata la libertà di diventare sposa e madre³⁵.

Le motivazioni di una tutela così “forte”, le cui ragioni risiedono nei principi fondamentali contenuti nella nostra Costituzione, saranno riaffermati vigorosamente ancora nel 1993 da una sentenza della Corte Costituzionale sul tema:

Contro quanto ritenuto dal giudice *a quo*, è da escludere che la disciplina relativa al divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio di cui all'art. 1, l. n. 7 del 1963, configuri una eccessiva tutela del diritto al matrimonio e alla creazione di una famiglia. Tale norma infatti, sottintende non soltanto un interesse individuale (nella forma di un diritto fondamentale), ma altresì l'interesse pubblico, tutelato dall'art. 31 Cost., che sia favorita la formazione della famiglia legittima fondata sul matrimonio, e pone un limite ben definito di durata entro cui è contenuto il divieto stesso e pertanto, non comportando conseguenze manifestamente irrazionali o inique, non vulnera il principio di ragionevolezza³⁶.

Le clausole di nubilitato e i licenziamenti per causa di matrimonio dovevano, pertanto, ritenersi illegittimi in quanto violavano i diritti, riconosciuti a tutti i cittadini dal nostro testo costituzionale, di contrarre matrimonio e di formarsi una famiglia. Se, in realtà, i datori di lavoro potevano porre le donne di fronte alla necessità di scegliere fra lavoro e matrimonio, e le donne, più spesso per bisogno che per libera aspirazione, dovevano scegliere la salvaguardia del posto di lavoro, per questa categoria di cittadini il diritto al matrimonio e alla famiglia era di fatto negato³⁷. Con l'aggravante – osserva Smuraglia – che una specifica norma costituzionale (art. 37) impone allo Stato, come ai privati, di garantire alle donne condizioni di lavoro tali da consentire loro l'adempimento delle essenziali funzioni familiari³⁸.

Il datore di lavoro poteva superare la presunzione di cui all'art. 1, l. n. 7/1963³⁹

³⁴ Fra le più recenti v. Cass. 23 novembre 1982, n. 6313, in “Massimario di Giurisprudenza del lavoro”, 1983, p. 155; in dottrina sul tema, si veda A. Topo, *La tutela del lavoro femminile*, in F. Carinci (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario, Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, Torino 1998, II, p. 573.

³⁵ Corte cost., 5 marzo 1969, n. 27, in “Il Foro italiano”, 1969, c. 545, commentata criticamente da A. Zanini, *Valore dei limiti temporali nella presunzione del licenziamento “per causa di matrimonio”*, in “Massimario di Giurisprudenza del lavoro”, XLI (1968), p. 520 ss.; M. Tatarelli, *La donna*, cit., p. 105; M. Berruti, V. Chiozzi, *La tutela contro il licenziamento*, cit., p. 215.

³⁶ Corte cost., 10 febbraio 1993, n. 46, in “Il Foro italiano”, 1993, cc. 1764-1765.

³⁷ Cfr. M.V. Ballestrero, *Dalla tutela*, cit., p. 154.

³⁸ Cfr. C. Smuraglia, *Licenziamenti di lavoratrici*, cit., p. 40 ss.

³⁹ Assoluta la qualifica G. Pera, *Divieto di licenziamento*, cit., p. 356, che critica la modifica, proposta dal C.N.E.L. e poi introdotta nel testo della legge, all'art. 1 del disegno di legge governativo, il quale prevedeva la possibilità, per il datore di lavoro, di provare che il licenziamento della lavoratrice era stato determinato da un giusto motivo. Critico anche A. Zanini, *Valore dei limiti temporali*, cit., p. 520 ss. Il carattere assoluto della presunzione di cui all'art. 1 della l. n. 7/1963 è stato affermato anche dalla Corte cost., 5 marzo 1969, n. 27, in “Il Foro italiano”, 1969, c. 545 ss., che ha ritenuto legittima la

solo se fosse in grado di provare che il licenziamento era avvenuto per uno dei tre motivi previsti dalla legge sulle lavoratrici madri come eccezione al divieto di licenziamento⁴⁰. In altre parole, il datore di lavoro non era ammesso a dare qualsiasi prova contraria, ma soltanto a dimostrare che non si trattasse di una decisione direttamente connessa al nuovo *status* della dipendente, e che cioè il provvedimento era determinato da una causa obiettiva, la quale, anche senza assurgere a giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro per colpa dell'altra parte, costituiva tuttavia un giusto motivo di recesso nell'interesse aziendale, vale a dire, che il licenziamento rientrava in una delle ipotesi consentite dal comma 2°, art. 3 della l. n. 860/1950, come eccezione al divieto di licenziamento⁴¹, ossia nel caso: a) di colpa da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro; b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta; c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

La Corte Costituzionale nella sentenza del 1993, sopra richiamata, si pronuncerà negativamente sulle eccezioni di incostituzionalità della norma, secondo le quali la “tassatività” dei tre casi avrebbe violato la carta costituzionale:

L'art. 1, l. n. 7 del 1963, riducendo tassativamente ai tre casi indicati nell'art. 3, secondo comma, l. n. 860 del 1950, la facoltà del datore di lavoro di provare che il licenziamento della lavoratrice sposata da non più di un anno non è stato effettuato a causa del matrimonio, ha sopravanzato la finalità perseguita dall'originario disegno di legge (contrastare la prassi dei licenziamenti di lavoratrici per causa di matrimonio) e ha assunto, oltre al valore di provvedimento repressivo di un'ipotesi di licenziamento (individuale) illecito, anche quello positivo di provvedimento promozionale del matrimonio stesso e della famiglia legittima (artt. 2, 4, 35, 37, 41, secondo comma, 29 e 31 Cost.). In relazione alla sospensione del potere di recesso prevista in capo al datore, la condizione di tale lavoratrice, è quindi analoga a quella della dipendente in comporto per maternità, con la conseguenza che essa, nel periodo di tempo definito dal predetto art. 1, terzo comma, l. n. 7 del 1963, non può essere colpita da licenziamento individuale se non negli indicati limiti, né assoggettata alle procedure di messa in mobilità o di licenziamento collettivo per riduzione del personale regolate dalla l. 23 luglio 1991, n. 223⁴².

D'altra parte, la giurisprudenza di merito aveva precisato che non si verificava l'ipotesi di cessazione dell'attività dell'azienda quando vi fosse solo riduzione del personale, introduzione di mezzi meccanici⁴³, soppressione di una filiale, di una branca

limitazione posta dalla legge al potere di licenziamento.

⁴⁰ I motivi previsti dalla l. n. 860/1950 come eccezioni al divieto di licenziamento sono rimasti immutati, fatta eccezione per l'aggiunta dell'aggettivo “grave” alla colpa della lavoratrice, nella legge 30 dicembre 1971, n. 1204, *Tutela delle lavoratrici madri*.

⁴¹ Trib. Lodi, 24 maggio 1968, in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 1968, pt. II, pp. 514-515. Cfr. M.V. Ballestrero, *La Costituzione e il lavoro delle donne. Eguaglianza, parità di trattamento, pari opportunità*, in M. Gigante (cur.), *I diritti delle donne nella Costituzione*, Napoli 2007, p. 89; M.G. Manfredini, *La posizione giuridica*, cit., p. 261; M.L. De Cristofaro, *Tutela e/o parità? Le leggi sul lavoro femminile tra protezione e uguaglianza*, Bari 1979, p. 178; M. Macculi, *Licenziamento a causa di matrimonio e ristrutturazione aziendale*, in “Guida al lavoro”, n. 5/2014, p. 28.

⁴² Corte cost., 10 febbraio 1993, n. 46, in “Il Foro italiano”, 1993, c. 1764.

⁴³ L'introduzione di un impianto meccanografico e la conseguente riduzione del personale addetto alle attività amministrative dell'azienda, non integrano ipotesi di cessazione dell'attività della stessa;

produttiva o di uno stabilimento dell'azienda⁴⁴; ipotesi, al contrario, che si realizzava quando una società versava in fase di liquidazione⁴⁵. Durante lo stato di liquidazione della società imprenditrice, non poteva più considerarsi operante il divieto di licenziamento per causa di matrimonio, essendo in tale caso giustificato ed anzi, reso necessario, da una situazione dell'azienda pienamente riconducibile all'ipotesi, espressamente prevista dalla legge quale limite del divieto stesso, della cessazione dell'attività aziendale. E ciò anche se, per le necessità connesse allo svolgimento delle operazioni di liquidazione del patrimonio sociale, un adeguato nucleo del personale venisse temporaneamente trattenuto in servizio o venissero assunti altri dipendenti⁴⁶.

Sin da subito si è tentato di sostenere l'illegittimità costituzionale di questa norma, nella parte in cui veniva impedito al datore di lavoro di fornire la prova che le motivazioni addotte a giustificare il licenziamento della lavoratrice, pur diverse da quelle previste nella legge, fossero legittime e degne di considerazione⁴⁷. Ma la norma superò l'esame della Corte Costituzionale, la quale ritenne in una sentenza del 1969 l'art. 1, l. n. 7/1963, conforme ai principi costituzionali⁴⁸, negando sostanzialmente

pertanto, nella specie, il licenziamento della lavoratrice è illecito perché intimato in tempo di divieto di licenziamento, sebbene idoneo a produrre effetti giuridici nel tempo successivo al divieto, non essendo la lavoratrice stata riassunta. Cfr. App. Ancona, 22 ottobre 1966, in "Orientamenti della giurisprudenza del lavoro", 1967, p. 74. V. anche Corte cost., 5 marzo 1969, n. 27, che al riguardo ha osservato che pure nel caso di riduzione del personale l'imprenditore resta libero di valutare le esigenze connesse al ridimensionamento della sua azienda ed è solo vincolato a non includere fra i dipendenti sacrificati la donna che si trovi nella situazione prevista dalla legge.

⁴⁴ Circa l'assimilazione all'ipotesi di cessazione dell'attività dell'azienda della soppressione di branche autonome dell'azienda stessa, laddove tale parziale cessazione d'attività non sia rapportabile ad una diversa distribuzione delle forze produttive, ma ad un evento oggettivo che giustifica la soppressione definitiva di un certo settore di produzione ed a seguito del quale rimanga esclusa ogni ulteriore utilizzazione della lavoratrice, si veda Cass. 7 settembre 1974, n. 2437, in "Giurisprudenza italiana", 1975, I, 1, p. 640 ss. Più di recente il Tribunale di Napoli ha statuito che la dedotta soppressione di un "segmento" produttivo dell'impresa non fosse sufficiente ad integrare la fattispecie, tipizzata dal legislatore, della cessazione dell'esercizio dell'attività quale causale giustificatrice del recesso della lavoratrice nubenda. Cfr. Trib. Napoli, sez. lav., 16 febbraio 2007, in "Il diritto del mercato del lavoro", n. 1-2/2007, con nota di G. Tussino, *Nozze e licenziamento*, p. 371.

⁴⁵ La giurisprudenza ha ritenuto che sussiste l'estremo della cessazione dell'attività dell'azienda nel caso di impresa sociale, della quale sia stata deliberata la liquidazione: Cass. 4 agosto 1966, n. 2165, in "Il Foro italiano", 1966, pt. I, c. 1674, pronunciata in ordine al divieto di licenziamento delle lavoratrici madri.

⁴⁶ App. Milano, 22 ottobre 1968, in "Orientamenti della giurisprudenza del lavoro", 1968, pp. 615-618; App. Milano 8 maggio 1970, in "Massimario di Giurisprudenza del lavoro", 1970, p. 368.

⁴⁷ Alcuni datori di lavoro, infatti, avevano proposto un giudizio di incostituzionalità, asserendo che "la disciplina introdotta dall'ultimo comma dell'art. 1 della legge impugnata comporta una grave limitazione dell'autonomia privata dell'imprenditore ed offre un inammissibile strumento per impedire o escludere un licenziamento giustificato da causa diversa dal matrimonio, potendo accadere che la lavoratrice richieda le pubblicazioni solo allo scopo di paralizzare un minacciato licenziamento: ed in ciò sarebbe da ravvisare una disparità di trattamento fra lavoratrici che si trovano nella medesima situazione ed una menomazione delle libertà garantita dall'art. 41 Cost.". Cfr. A. Galoppini, *Il lungo viaggio*, cit., p. 231.

⁴⁸ Corte cost., 5 marzo 1969, n. 27, in "Il Foro italiano", 1969, c. 546; G. Pera, *Legittimità della tutela della lavoratrice contro il licenziamento disposto "a causa di matrimonio"*, in "Giurisprudenza costituzionale", XIV (1969), I, p. 374 ss. Si vedano inoltre, M. Berruti, A. Vassalini, *La donna e il lavoro*, cit., p. 184; E. Palici di Suni, *Tra parità e differenza. Dal voto alle donne alle quote elettorali*, Torino 2004, p. 150.

L'inesistenza di una compromissione della libertà dell'imprenditore⁴⁹:

La presunzione della causa di matrimonio per i licenziamenti di lavoratrici nubende o sposate da meno di un anno, stabilita dalla l. 9 gennaio 1963, n. 7, non compromette la libertà dell'imprenditore, ma realizza una disciplina dell'esercizio dell'iniziativa economica rispettosa dei limiti previsti dall'art. 41 della Costituzione⁵⁰.

Inoltre, la Corte nella medesima sentenza respinse la tesi secondo la quale, così facendo, si finiva per "favorire" in maniera eccessiva le lavoratrici rispetto ai colleghi maschi:

Nelle sue valutazioni di ordine politico, il legislatore può ben stabilire un regime preferenziale di garanzia di conservazione del lavoro in favore di determinate categorie, tutte le volte che sussistano motivi che lo giustifichino. La particolare situazione delle donne lavoratrici a cui si è inteso far fronte con la l. 9 gennaio 1963, n. 7, legittima la particolare protezione ad esse accordata (peraltro entro circoscritti limiti di tempo). Pertanto, il trattamento riservato alle lavoratrici nubende o sposate da meno di un anno non costituisce un ingiustificato privilegio nei confronti degli altri lavoratori⁵¹.

L'importanza di questa decisione della Corte risulta evidente da una nota critica di Giuseppe Pera, dove si osserva che "la tutela predisposta con la legge del gennaio 1963 va ben oltre quanto era strettamente necessario per stroncare in radice la pratica dei licenziamenti disposti a ragione del matrimonio della donna", traducendosi "in un regime di effettivo privilegio per le donne lavoratrici". Secondo l'Autore "è difficile comprendere quale possa essere la ragionevole giustificazione obiettiva di siffatta intensa tutela", mentre "per eliminare l'eccessività e l'irragionevolezza della tutela, vi era ben spazio per una sentenza 'manipolativa' ristabilitrice di un equo equilibrio"⁵².

3. Le clausole di nubilato e la loro validità

In dottrina vi erano, pur tuttavia, non pochi sostenitori della tesi della liceità sia dei licenziamenti che delle clausole di nubilato⁵³, i quali rilevavano che dette clausole non potevano considerarsi in contrasto con norme imperative o con l'ordine pubblico, per

⁴⁹ M. Berruti, A. Vassalini, *La donna e il lavoro*, cit., pp. 184-185.

⁵⁰ Corte cost., 5 marzo 1969, n. 27, in "Il Foro italiano", 1969, c. 547.

⁵¹ *Ibid.* In dottrina, la questione di legittimità costituzionale è stata isolatamente prospettata da F. Traversa, *Questioni vecchie e nuove sul licenziamento a causa di matrimonio*, in "Massimario di Giurisprudenza del lavoro", 1973, p. 394 ss., il quale ha segnalato come la tutela delle sole donne in questa materia comporti una "discriminazione nei confronti dei lavoratori di sesso maschile rispetto ad un evento (il matrimonio) che è ordinato sull'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi". In realtà, come rilevato criticamente da Belfiore "la differenza di trattamento introdotta dalla legge in esame non concerne certo l'istituto del matrimonio", ma "il regime del rapporto di lavoro", nel cui ambito è finalizzata non a creare ma ad evitare discriminazioni. Cfr. C. Belfiore, *Nullità del licenziamento del lavoratore nubendo?*, in "Giurisprudenza di merito", 1991, p. 49.

⁵² G. Pera, *Legittimità della tutela*, cit., p. 382.

⁵³ Cfr. R. Nunin, *Promessa del fatto del terzo e nullità delle dimissioni della lavoratrice in conseguenza del matrimonio*, nota a Cass. civ., sez. I, 10 luglio 2009, n. 16305, in "Famiglia e diritto", n. 12/2009, p. 1096. Sulla problematica della validità delle clausole si veda L.A. Miglioranzi, *Clausole di nubilato*, cit.; D.R. Peretti-Griva, *Sulla legittimità*, cit.; C. Giannattasio, *Clausola di nubilato*, cit.; A.C. Jemolo, *Sulla clausola*, cit.

gli effetti che la loro pattuizione poteva provocare, non esistendo nessuna disposizione che impediva all'uomo o alla donna di limitare la propria autonomia nell'esercizio del diritto di contrarre matrimonio, né tanto meno in contrasto con il buon costume, in quanto non contraddiceva di certo alla morale comune l'alternativa posta alla lavoratrice tra occupazione lavorativa ed occupazione familiare⁵⁴; né si ravvisava alcuna incompatibilità con la l. n. 860/1950, sulla *Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri*, in quanto questa prescindeva dallo stato di coniugata. Altra conferma della liceità del divieto di contrarre nozze si assumeva dalla validità di disposizioni legislative contenenti tale divieto: basti ricordare, per tutte, la l. 26 maggio 1930, n. 706, che prescriveva il nubilito per le infermiere addette agli ospedali psichiatrici, e la cui vigenza era stata confermata dalla sentenza del Consiglio di Stato del 16 maggio 1952, n. 801, sulla base di considerazioni essenzialmente formali se non formalistiche: “La l. 26 maggio 1930, n. 706, contenente il divieto di contrarre matrimonio, per il personale femminile addetto all'assistenza dei malati di mente degli ospedali psichiatrici provinciali, non è stata mai abrogata, né poteva esserlo ad opera di circolari ministeriali. È legittimo, pertanto, il ripristino di detto divieto da parte della P.A.”⁵⁵.

Detto questo, e prendendo in considerazione la clausola in quanto tale, è opportuno considerare sotto quale profilo essa possa, anzi, debba ritenersi illecita. Parte della dottrina⁵⁶ giustamente osservava che una clausola di tal genere si risolveva in pratica, in un vero e proprio divieto di contrarre matrimonio; ciò ne determinava *ipso facto* se non *ipso iure* l'illiceità, prima ancora che per incompatibilità con le norme costituzionali dirette alla tutela del lavoro in genere, e della lavoratrice in specie, per violazione delle altre disposizioni costituzionali, che configurano il matrimonio come istituto di “ordine pubblico”, su cui si basa la famiglia, non solo garantendo la tutela dei diritti di questa (art. 29, comma 1°, Cost.), ma altresì riproponendosi di agevolarne la formazione (art. 31, Cost.).

Per essere più precisi, la clausola di nubilito contraddiceva ad un principio di ordine pubblico desumibile dal già ricordato art. 29, unitamente a quelle altre norme aventi ad oggetto, direttamente o indirettamente, la famiglia (artt. 30, 31 e 37, Cost.); in base a tale principio può affermarsi che esiste un interesse dello Stato a che, non solo quella “libertà di associazione familiare” sia esercitata, ma siano esercitate altresì (e nessun impedimento sia posto a tale esercizio) quelle situazioni funzionali, derivanti dal matrimonio (diritto-dovere di educare la prole, di mantenerla, di provvedere ai bisogni dell'altro coniuge), che il legislatore ha voluto siano svolte nell'ambito familiare⁵⁷.

Questa tesi, tuttavia, trovava oppositori in quegli autori che rilevavano come nella clausola non fosse presente alcun divieto di contrarre matrimonio, essendo la lavoratrice libera di scegliere tra quest'ultimo e il posto di lavoro.

Tra la sporadica giurisprudenza sul tema e solo per fare alcuni esempi, si può citare

⁵⁴ Cfr. G. Vidiri, *Sul divieto di licenziamento delle lavoratrici che contraggono matrimonio, gestanti e puerpere*, in “Diritto e giurisprudenza”, 1975, p. 323.

⁵⁵ Cons. Stato, sez. V, 16 maggio 1952, n. 801, in “Il Foro amministrativo”, 1952, I, 2, c. 205. Inoltre, G. Rubino, *Ancora delle “clausole di nubilito”*, cit., p. 135; M.L. De Cristofaro, *Tutela e/o parità?*, cit., p. 179.

⁵⁶ Cfr. per tutti, G. Trioni, *Matrimonio*, cit.

⁵⁷ Per approfondimenti, cfr. D. Vincenzi, *La clausola di nubilito*, cit., p. 118.

una sentenza del Tribunale di Roma (1958)⁵⁸, che pur affermando che il recesso del datore di lavoro potesse risultare invalido se illecita ne fosse la causa, ritenne malgrado ciò lecito il licenziamento di una lavoratrice che aveva contratto matrimonio, in quanto sarebbe mancata nella specie proprio l'illiceità della causa. Per contro, un'altra sentenza, del Tribunale di Milano (1951)⁵⁹, stabilì che “la consuetudine di assumere soltanto personale femminile nubile non può assolutamente ritenersi come condizione legittimante la risoluzione in tronco per giusta causa, non appena si profili un mutamento nello stato civile di una dipendente; una simile condizione risolutiva si appaleserebbe illecita e urterebbe contro ogni senso logico e morale, anche prescindendo dalla considerazione che tutta la legislazione sociale è indirizzata ad assicurare alle lavoratrici nubili e maritate in stato di gravidanza il felice compimento della gestazione, di cui è presupposto indispensabile l'integrità della salute e la minima preoccupazione che la loro parte di reddito venga a mancare proprio in tale periodo”.

Il Pretore di Genova, con sentenza 21 giugno 1960⁶⁰, per altro verso giudicò in linea di principio valida la clausola di nubilato contenuta nel regolamento interno d'impresa⁶¹, ma escluse tuttavia che la sua violazione potesse costituire giusta causa di licenziamento della lavoratrice gestante ai sensi dell'art. 3, lett. a), l. n. 860/1950, potendo al più giustificare le sanzioni della multa o della sospensione. E la Corte d'Appello di Genova, con sentenza 13 gennaio 1962⁶², confermò la condanna del datore di lavoro al pagamento dell'indennità di preavviso e di anzianità, oltre che di quella prevista dalla legge di tutela della maternità (l. n. 860/1950), contrastando la decisione del Pretore solo nell'affermare l'illiceità della clausola di nubilato.

Infine, il Collegio di conciliazione e arbitrato di Milano, con decisione 5 luglio 1960, aveva messo in luce la cruda realtà sottostante all'espedito della clausola di nubilato:

La clausola è in realtà una clausola di divieto di matrimonio per le dipendenti, pena il licenziamento. Per nascondere questa inconfessata ma incontrastabile realtà si è ricorsi alla finzione di far apparire la celebrazione del matrimonio come volontarie dimissioni da parte della lavoratrice. [...]. Da parte della lavoratrice la volontà di recedere dal rapporto di lavoro, in cui consistono le dimissioni, deve essere libera, effettiva ed attuale, altrimenti di dimissioni non si tratta. [...]. Non si può equiparare un fatto a delle dimissioni che in realtà né sono volute né sono date. [...]. Riportata la clausola a quella che è la sua effettiva portata, non par minimamente dubitabile al Collegio che essa è da considerarsi nulla e priva di effetto, come motivo giustificativo di un licenziamento. [...]. In un sistema giuridico, in un ordine pubblico, in un regime di buon costume di uno Stato assiso su di una Costituzione

⁵⁸ Trib. Roma, 10 aprile 1958, in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 1958, pt. II, p. 286 ss.

⁵⁹ Trib. Milano, 22 ottobre 1951, in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 1951, pt. II, p. 371 ss.

⁶⁰ Pret. Genova, 21 giugno 1960, in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 1960, pt. II, p. 608 ss.

⁶¹ Nel caso in esame la clausola, la cui validità, in linea di massima, è ritenuta dalla giurisprudenza, è contenuta non nel contratto collettivo o individuale di lavoro, ma nel regolamento interno dell'impresa. Nello specifico, tale regolamento è previsto dal contratto collettivo, art. 19 della parte comune, e quindi deve considerarsi, anche per la mancanza di specifiche contestazioni della lavoratrice, quale legittima fonte normativa del rapporto di lavoro. *Ivi*, p. 613.

⁶² App. Genova, 13 gennaio 1962, in “Il Foro padano”, 1962, pt. I, c. 1204 ss.

che lo proclama fondato sul lavoro, che garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, anche sotto l'aspetto sociale, [...], e via di seguito, una clausola del genere non ha nè legittimità nè cittadinanza. Essa è una inammissibile imposizione limitativa, durante quel rapporto di lavoro che anche per una lavoratrice è una necessità di vita, della libertà e della condotta privata in ciò che essa ha di più sacro e di più legittimo: cioè l'aspirazione, attraverso il matrimonio, a formarsi una famiglia. Essa anzi, con il colpire la lavoratrice che passa a matrimonio con la sanzione più grave che possa essere inflitta al lavoratore, cioè il licenziamento, spinge e sollecita a comportamenti certamente contrari alla moralità ed al buon ordine delle famiglie [...]. Essa viene a colpire, nella lavoratrice, quella dignità sociale e quel diritto alla esplicazione della propria personalità che per la lavoratrice trovano la più adeguata manifestazione nel passare a matrimonio, pur senza dover sottostare al vincolo di rinunciare, per questo, al proprio lavoro e dover perdere il proprio posto di lavoro. Essa viene ad istituire, inammissibilmente, una duplice discriminazione illegittima: da un lato riserva alla lavoratrice una situazione non pari, ma nettamente peggiore che al lavoratore in genere, cui essa è equiparata, perché la assoggetta alla perdita del proprio lavoro se essa passa a matrimonio; d'altro lato istituisce, nell'ambito delle stesse lavoratrici, la discriminazione tra lavoratrici che possono conservare il posto a prezzo del loro nubilito, e lavoratrici che giustamente ricordano che naturale scopo della donna è pur sempre il matrimonio, ma che possono conseguire tale scopo solo vedendosi arbitrariamente private del lavoro»⁶³.

Ed aveva affermato esplicitamente che la clausola di nubilito:

per essere contraria all'ordine pubblico ed al buon costume, oltre che ai principi costituzionali che riguardano i diritti inviolabili della donna e della famiglia, è da considerarsi nulla e priva di effetto: ed il licenziamento intimato in applicazione della stessa deve ritenersi ingiustificato»⁶⁴.

4. Campo di applicazione della legge di tutela

L'ambito di applicazione della legge n. 7/1963, comprendeva, secondo quanto precisato nell'art. 2, comma 4°, sia le lavoratrici dipendenti da imprese private di qualsiasi genere, escluse quelle addette ai servizi familiari e domestici⁶⁵, sia quelle dipendenti da enti pubblici, salve le clausole di miglior favore previste per le lavoratrici nei contratti collettivi⁶⁶ ed individuali di lavoro e nelle disposizioni legislative e regolamentari.

⁶³ Collegio di Conciliazione ed arbitrato di Milano, 5 luglio 1960, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 1960, pt. II, p. 610 ss.

⁶⁴ *Ivi*, p. 608.

⁶⁵ Ai sensi dell'art. 1, l. 2 aprile 1958, n. 339, *Per la tutela del rapporto di lavoro domestico*, per addetti ai servizi personali domestici s'intendono i lavoratori di ambo i sessi che prestano a qualsiasi titolo la loro opera per il funzionamento della vita familiare, sia che si tratti di personale con qualifica specifica, sia che si tratti di personale adibito a mansioni generiche.

⁶⁶ Quanto all'esclusione della tutela delle "addette ai servizi familiari e domestici", si deve osservare che il contratto collettivo nazionale di lavoro dei lavoratori domestici, applicabile ovviamente, quanto meno nella parte normativa, alle parti stipulanti, prevede (art. 25) il divieto di licenziamento soltanto durante il periodo di astensione obbligatoria. Il c.c.n.l., tuttavia, non fa alcun cenno al "matrimonio", e al successivo periodo, se non laddove prevede il diritto del collaboratore familiare ad un periodo di congedo. Pertanto neppure la contrattazione collettiva prevede una "garanzia" per le lavoratrici che contraggono matrimonio, le quali sono così del tutto prive di tutela. Cfr. M. Berruti, A. Vassalini, *La donna e il lavoro*, cit., pp. 182-183.

È significativo che, mentre nella legge del 1950 l'esclusione riguardava anche i lavoratori a domicilio, questi, invece, nella nuova legge risultavano soggetti alla tutela. A tal proposito si è osservato che il contratto collettivo nazionale di lavoro degli addetti ai servizi domestici prevedeva, all'art. 25, il divieto di licenziamento soltanto durante il periodo di astensione obbligatoria. Il c.c.n.l., tuttavia, non faceva alcun cenno al "matrimonio", e al successivo periodo, se non laddove prevedeva il diritto del collaboratore familiare ad un periodo di congedo. Pertanto, neppure la contrattazione collettiva prevedeva una "garanzia" per le lavoratrici che avessero contratto matrimonio, le quali sarebbero risultate così del tutto prive di tutela, se non nel periodo successivo di cinque mesi per l'eventuale gravidanza.

5. La validità ai fini della tutela delle pubblicazioni di matrimonio secondo il rito canonico

Prima di concludere è necessario tornare sul tema della presunzione per illustrare uno specifico aspetto applicativo della legge riguardante il problema della rilevanza delle pubblicazioni di matrimonio.

Per rendere il divieto effettivo, evitando il pericolo che, in ragione dell'estrema difficoltà di provare il nesso causale tra licenziamento e matrimonio, si risolvesse in una mera affermazione di principio, il comma 3° dell'art. 1 della l. n. 7/1963 stabiliva che si presumeva intimato per causa di matrimonio il licenziamento intervenuto nel periodo compreso tra il giorno della richiesta delle pubblicazioni, sempre che seguisse la celebrazione, e l'anno della celebrazione stessa. La presunzione prescindeva da qualsiasi comunicazione al datore di lavoro in ordine all'avvenuta richiesta delle pubblicazioni o alla compiuta celebrazione del matrimonio.

Infatti, la legge non prevedeva alcun obbligo, od onere, a carico della lavoratrice di portare a conoscenza del datore di lavoro la sua intenzione di contrarre matrimonio, e tanto meno di comunicare di averlo contratto. In altre parole, la lavoratrice non era tenuta a produrre la documentazione comprovante la richiesta delle pubblicazioni di matrimonio. Sostanzialmente si riteneva che il datore di lavoro fosse a conoscenza di tale situazione, e ciò perché le pubblicazioni di matrimonio costituivano una sorta di "pubblicità legale", prevista dalla legge⁶⁷.

Quanto, invece, al problema della validità, ai fini della tutela, delle pubblicazioni del matrimonio canonico, la giurisprudenza si dimostrò oscillante; secondo un primo orientamento non vi erano motivi per un diverso trattamento⁶⁸:

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 3°, della l. 9 gennaio 1963, n. 7 (secondo cui si presume la nullità del licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta della "pubblicazione di matrimonio" a un anno dopo la celebrazione stessa) le pubblicazioni religiose (secondo il diritto canonico) vanno equiparate a quelle civili atteso

⁶⁷ Cfr. Cass. civ., sez. lav., 16 febbraio 1988, n. 1651, secondo cui le pubblicazioni, che hanno essenzialmente lo scopo di rendere noto il proposito dei nubendi di contrarre matrimonio e di mettere gli interessati in grado di effettuare eventuali opposizioni, ben possono adempiere alla diversa, ulteriore funzione di far presumere conosciuto, da parte del datore di lavoro, il proposito nuziale della lavoratrice. V. anche Cass. 3 gennaio 1984, n. 10, in "Giustizia civile", 1984, p. 2210; Pret. Salerno, 26 luglio 1989, in "Giurisprudenza di merito", 1991, p. 47.

⁶⁸ Cfr. M. Berruti, A. Vassalini, *La donna e il lavoro*, cit., 190.

la formulazione generica della norma statutale ed atteso il costume della maggioranza degli italiani – indubbiamente noto al legislatore del 1963 – di contrarre matrimonio secondo il rito concordatario, nel quale le pubblicazioni religiose sono considerate imprescindibili, preliminari (cfr. l. 27 maggio 1929, n. 847, art. 6) ed anche oggetto della prevalente considerazione sociale⁶⁹.

Mentre secondo una differente linea interpretativa le pubblicazioni del matrimonio religioso non erano equiparabili a quelle del matrimonio civile, e quindi la lavoratrice aveva l'onere di darne comunicazione al datore di lavoro, perché scattasse il periodo di tutela:

L'art. 1, comma 3°, della l. 9 gennaio 1963, n. 7 (sul divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio) nello stabilire che si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta della pubblicazione di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno della celebrazione stessa, collega tale presunzione ad una tipica forma legale di pubblicità-notizia costituita dal compimento delle formalità preliminari al matrimonio previste dagli artt. 93 e ss. c.c., alle quali non sono equipollenti le pubblicazioni per il matrimonio canonico, atteso che per lo stesso matrimonio concordatario l'art. 6 della l. 27 maggio 1929, n. 847 prescrive l'effettuazione delle pubblicazioni ai sensi delle citate norme del codice civile e degli artt. 95 e ss. del r.d. 9 luglio 1939, n. 1238. La disposizione del comma 3° dell'art. 1 della l. n. 7/1963, così interpretata nel senso che la presunzione predetta è ricollegabile soltanto alla richiesta delle pubblicazioni civili e non anche a quella delle pubblicazioni religiose, manifestamente non è in contrasto con il principio costituzionale di eguaglianza, non operando essa alcuna discriminazione per motivi di religione⁷⁰.

Nella stessa sentenza, d'altra parte, la Corte di Cassazione aveva affermato che:

Trattandosi di una forma di “pubblicità legale” non può esservi dubbio che i relativi effetti possano essere esclusivamente ricollegati alla formalità prevista dal nostro ordinamento, non già da ordinamenti giuridici diversi, quale è appunto l'ordinamento canonico. La questione relativa al fatto se la presunzione di cui al citato comma 3° dell'art. 1 della l. n. 7/1963 possa essere ricollegata al compimento delle pubblicazioni religiose deve essere pertanto risolta in senso negativo, come del resto attestato dal rilievo che, per lo stesso matrimonio concordatario, l'art. 6 della l. 27 maggio 1929, n. 847 recante *Disposizioni per l'applicazione del concordato dell'11 febbraio 1929 tra la Santa Sede e l'Italia, nella parte relativa al matrimonio*, prescrive che le pubblicazioni debbano essere fatte a norma degli artt. 93 ss. c.c. e 91 ss. r.d. 9 luglio 1939, n. 1238 sull'*Ordinamento dello stato civile*, il che evidentemente esclude che il legislatore abbia ritenuto che a quest'ultima pubblicazione siano equipollenti le pubblicazioni religiose [...] ⁷¹.

Resta, pertanto, il dubbio che una siffatta soluzione potesse produrre una situazione di diseguaglianza, ovvero che la lavoratrice che intendesse contrarre matrimonio religioso e che provvedesse alle pubblicazioni secondo il rito canonico

⁶⁹ Pret. Roma, 14 giugno 1982, in “Il diritto di famiglia e delle persone”, 1983, p. 624 ss., con nota di F. Dall'Ongaro, *Sul licenziamento della dipendente per causa di matrimonio*. Inoltre, Trib. Parma, 26 marzo 1969, in “Orientamenti della giurisprudenza del lavoro”, 1969, p. 515; Trib. Genova, 16 febbraio 1971, in “Orientamenti della giurisprudenza del lavoro”, 1971, p. 758.

⁷⁰ Cass. civ., sez. lav., 16 febbraio 1988, n. 1651, in “Giustizia civile. Massimario”, 1988, fasc. 2, p. 396; R. De Luca Tamajo, F. Bianchi D'Urso, *Licenziamenti individuali e collettivi nella giurisprudenza della Cassazione*, Milano 2006, p. 251.

⁷¹ Cass. civ., sez. lav., 16 febbraio 1988, n. 1651, in “Giustizia civile. Massimario”, 1988, fasc. 2, p. 396.

prima di quelle secondo le norme civilistiche, avrebbe potuto trovarsi esposta al rischio di licenziamento tra le prime pubblicazioni e le altre. Ma sulla base di quanto stabilito dalla Corte di Cassazione (n. 1651/1988) si doveva tener conto del fatto che la lavoratrice licenziata al di fuori del periodo di tutela, avrebbe avuto in ogni caso la possibilità di dimostrare che il licenziamento era conseguenza della sua intenzione di contrarre matrimonio.

Inoltre, la legge stabiliva la nullità delle dimissioni presentate in tale periodo dalla lavoratrice, se non confermate dalla stessa, entro un mese, davanti al competente Ufficio del lavoro⁷², il cui intervento era reputato sufficiente ad assicurare una libera determinazione da parte della dipendente⁷³; ciò in quanto si presumevano non spontanee le dimissioni apparentemente volontarie, presentate dalla stessa, a causa dello stato di soggezione in cui poteva trovarsi nei confronti del suo datore di lavoro⁷⁴. Il legislatore aveva evidentemente ritenuto che la sede amministrativa pubblica (la stessa nella quale il lavoratore poteva porre in essere valide rinunce o transazioni su diritti indisponibili) fosse sufficiente a garantire la libertà di manifestazione di volontà della lavoratrice⁷⁵.

L'art. 1, l. 9 gennaio 1963, n. 7, che prevede non solo la nullità dei licenziamenti attuati a causa di matrimonio, ma espressamente richiede, per la validità delle dimissioni, che siano confermate entro un mese all'ufficio del lavoro, comminandone altrimenti la nullità, avendo la sua "ratio" in una presunzione di non spontaneità delle dimissioni apparentemente volontarie presentate dalla lavoratrice, a causa dello stato di soggezione in cui costei può trovarsi nei confronti del datore di lavoro, deve essere estensivamente interpretato, nel senso che la necessità della suddetta conferma riguarda tutti gli atti unilaterali della lavoratrice stessa che, comunque, siano efficaci ai fini della risoluzione del rapporto, ivi compresa la rinuncia a far valere vizi di sostanza o di forma che possono inficiare il

⁷² Si veda, tra gli altri, F. Santoro-Passarelli, *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli 1983, p. 239; V. Licata, *Nozioni di diritto del lavoro*, Milano 1974, p. 231; E. Gatti Caporaso, *La tutela della lavoratrice madre*, in "Rassegna del lavoro", 1963, p. 1419. È stato precisato in giurisprudenza che nel caso di dimissioni della lavoratrice, nulle in quanto non confermate entro un mese davanti all'Ufficio del lavoro, l'interruzione delle prestazioni, che non determina durante il periodo di interdizione (dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio ad un anno dalla celebrazione) l'estinzione del rapporto, può configurare un valido recesso tacito della stessa lavoratrice, se protratta oltre la scadenza del periodo stesso o oltre quella, se successiva, del termine per la conferma delle dimissioni. Per tale statuizione si veda Cass. civ., sez. lav. 4 febbraio 1992 n. 1159, in "Lavoro e previdenza oggi", 1993, p. 174 ss.

⁷³ La conferma delle dimissioni presso l'Ufficio del lavoro sfugge al controllo del datore di lavoro e la lavoratrice viene messa nella possibilità di riaffermare in piena libertà che le sue dimissioni sono state veramente volontarie, dettate cioè da esigenze sue personali. In certo qual modo la funzione dell'Ufficio del lavoro è qui quella stessa così lodevolmente svolta in materia di rinunce e transazioni del lavoratore, e cioè la funzione di garantire che non vengano lesi i diritti e le aspettative dei lavoratori. Cfr. C. Crialesi, *La tutela della famiglia*, cit., p. 1471; inoltre, M.G. Manfredini, *La posizione giuridica*, cit., p. 261. La conferma davanti all'Ufficio del lavoro trova la sua ragione d'essere nella *ratio* della normativa, fondata sulla possibilità che la lavoratrice sia stata indotta a presentare le dimissioni, in una situazione ambientale di minorata libertà di determinazione, benché non dipendente da vera e propria violenza. Cfr. M. Ghidini, *Diritto*, cit., p. 342.

⁷⁴ Trib. Torino, 20 luglio 1989, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 1990, p. 918, con nota di M. Mariani. Inoltre, M. Ghidini, *Diritto*, cit., p. 338.

⁷⁵ M.V. Ballestrero, *Donne (Lavoro delle)*, cit., p. 156.

licenziamento o l'acquiescenza al medesimo, comunque manifestata⁷⁶.

Relativamente alla questione di legittimità del licenziamento intimato durante il periodo di preavviso, da un lato si affermò che, essendo nulli soltanto i licenziamenti intimati tra la data della richiesta delle pubblicazioni e lo scadere di un anno dalla celebrazione del matrimonio, doveva considerarsi legittimo il recesso avvenuto anteriormente alla richiesta delle pubblicazioni stesse, anche se il rapporto di lavoro fosse venuto a cessare in epoca successiva. D'altro canto si ritenne, che, perdurando nel periodo di preavviso, il rapporto di lavoro senza alcuna modificazione ed a tutti gli effetti, le cause ostative o sospensive del licenziamento previste dalla legge o dai contratti collettivi operavano compiutamente anche se si verificavano dopo l'intimazione della disdetta e durante il corso del termine di preavviso, per cui la richiesta delle pubblicazioni effettuata in questo periodo doveva essere operativa ai fini della presunzione in oggetto⁷⁷.

Ne consegue che né il licenziamento né le dimissioni, non confermate, avevano effetto; pertanto il rapporto di lavoro non poteva considerarsi risolto e la lavoratrice aveva diritto di richiedere di venir riammessa in servizio⁷⁸.

La nullità dei licenziamenti operati in contravvenzione del disposto dell'art. 1, l. n. 7/1963, comportava la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della retribuzione globale di fatto⁷⁹, dal giorno dell'allontanamento fino alla data dell'effettiva reintegrazione in servizio⁸⁰. L'obbligo di corrispondere la retribuzione, discendendo dall'attualità del rapporto, aveva fondamento contrattuale e non risarcitorio, e pertanto il datore di lavoro non avrebbe potuto detrarre dall'importo delle retribuzioni dovute quanto la lavoratrice potesse aver guadagnato occupandosi, nel frattempo, altrove.

⁷⁶ Cass., sez. lav. 30 ottobre 1981, n. 5734, in "Massimario di Giurisprudenza del lavoro", 1982, p. 394 ss.

⁷⁷ Cfr. App. Milano, 30 giugno 1967, che ha riformato la decisione in senso contrario del Tribunale di Milano del 23 giugno 1966 (in "Monitore dei tribunali", 1966, p. 729).

⁷⁸ "A norma dell'art. 1, comma 2°, l. 9 gennaio 1963, n. 7, il licenziamento della lavoratrice per causa di matrimonio non è temporaneamente inefficace, bensì è radicalmente nullo e comporta la riammissione in servizio della lavoratrice illegittimamente licenziata nell'ambito di un rapporto di lavoro mai validamente interrotto, con tutte le conseguenze relative". Cass. civ., sez. lav., 10 maggio 2003, n. 7176, in "Il diritto del lavoro", 2004, pt. II, p. 62 ss. con nota di A. F.

⁷⁹ Per retribuzione globale di fatto si intende non la retribuzione teorica o quella assicurata dai minimi contrattuali, ma la retribuzione che in concreto la lavoratrice avrebbe percepito, lavorando. Cfr. M. Tatarelli, *La donna*, cit., p. 118; G. Roberti, *La legislazione del lavoro*, Padova 1968, p. 240; C. Crialesi, *La tutela della famiglia*, cit., p. 1472; V. Licata, *Nozioni di diritto*, cit., p. 231; L. Galantino, *Diritto del lavoro*, Torino 2010, p. 479; R. Staiano, *Tutela della salute*, cit., p. 50; L. Riva Sanseverino, *Il lavoro nell'impresa*, Torino 1973, p. 791. Deve essere inoltre sottolineato che l'obbligo di riassumere la lavoratrice e di corrisponderle ogni indennità per il periodo compreso tra il giorno della cessazione del rapporto a quello della riassunzione è previsto dall'art. 2 della l. n. 7/1963 solo per i licenziamenti e non per le dimissioni. Si veda per questo, Trib. Catania, 29 gennaio 1970, in "Massimario di Giurisprudenza del lavoro", XLIII (1970), p. 577, con nota di F. Traversa, *In tema di dimissioni della lavoratrice che contrae matrimonio*.

⁸⁰ È evidente come tale regolamentazione assicuri alla lavoratrice illegittimamente licenziata un trattamento più favorevole di quello delle lavoratrici gestanti e madri. Cfr. P. Morgera, *Il licenziamento discriminatorio per motivi di sesso*, in "Giustizia civile", 1984, pt. II, p. 102.

La lavoratrice invitata a riprendere servizio che avesse manifestato – entro dieci giorni dalla ricezione dell’invito – di voler recedere dal contratto, aveva diritto non solo alla retribuzione maturata fino alla data del dichiarato recesso, ma altresì alle indennità sia di preavviso che di fine rapporto: la legge (art. 2, commi 2° e 3°), infatti, precisava che nell’ipotesi in esame la lavoratrice avrebbe avuto diritto al trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa.

Nel caso in cui la dipendente non intendesse riprendere il servizio avrebbe dovuto darle comunicazione, a mezzo raccomandata, al datore di lavoro. Qualora tale comunicazione fosse stata spedita oltre il decimo giorno, la lavoratrice non avrebbe potuto senza dubbio essere chiamata a corrispondere l’indennità sostitutiva del preavviso, ma non avrebbe potuto neppure pretendere di riceverla: il termine di dieci giorni appare, infatti, chiaramente, come un termine di decadenza dal diritto⁸¹. Come ulteriore conseguenza l’imprenditore sarebbe stato esentato dall’erogazione della retribuzione dal giorno della ricezione della comunicazione di recesso o, in alternativa, dal decimo giorno successivo a quello in cui la lavoratrice avrebbe ricevuto l’invito a riprendere servizio.

Con tale provvedimento il legislatore aveva voluto porre un argine ai licenziamenti per matrimonio, manifesti e non, che rendevano precario il lavoro delle donne specie per talune categorie, e che denotavano l’intendimento di alcuni datori di lavoro di sottrarsi per quanto possibile all’applicazione della legislazione di tutela della maternità della lavoratrice.

Se dunque in ragione di tali previsioni – che anticipavano sin dal 1963 alcune garanzie di stabilità del posto di lavoro che dopo qualche anno avrebbe trovato riconoscimento e tutela, sia pure in ambito diverso, con la l. 15 luglio 1966, n. 604, recante *Norme sui licenziamenti individuali*, e la l. 20 maggio 1970, n. 300 contenente *Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento (Statuto dei Lavoratori)* –, la libertà di iniziativa economica dell’imprenditore subiva un’evidente e significativa compressione a favore delle lavoratrici che contraevano matrimonio, deve peraltro subito rilevarsi come la protezione accordata fosse comunque limitata nel tempo.

In questo quadro, come la Corte Costituzionale non mancò di sottolineare nella ben nota sentenza del 1993⁸², già sopra richiamata, la tutela garantita non veniva come non viene a costituire un privilegio “ingiustificato”, posto che il legislatore può ben stabilire, nell’esercizio della propria valutazione politica, un regime “preferenziale” di garanzia del posto di lavoro a favore di determinate categorie di lavoratori ogni volta che sussistano ragioni giustificatrici: nel caso specifico, queste si sono individuate nell’esigenza di garantire non solo un interesse individuale, ma anche il perseguimento di un interesse pubblico, ovvero favorire la formazione della famiglia legittima fondata sul matrimonio⁸³.

⁸¹ Cfr. M. Berruti, V. Chiozzi, *La tutela contro il licenziamento*, cit., pp. 228-229.

⁸² Così Corte cost., 10 febbraio 1993, n. 46, in “Il diritto del lavoro”, 1993, II, pp. 439-443, con nota di M. Fittante.

⁸³ Cfr. tra gli altri, R. Nunin, *Promessa del fatto*, cit., p. 1096.

6. Conclusione

Tutta questa disciplina sarà impostata su nuove basi e ulteriormente modificata, nonché integrata, nel 2006, per effetto delle norme sulle pari opportunità fra uomo e donna. La riforma introdotta con il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, infatti, ha formalmente abrogato la legge del 1963, ma ha collocato su un piano più ampio e concettualmente più complesso – quello appunto della parità – la tutela della donna, lavoratrice e madre, alla quale tutela la legge n. 7/1963 aveva dato un contributo storicamente rilevante e decisivo.