

Autorità: Cassazione civile sez. lav.

Data: 05 marzo 1986

Numero: n. 1444

INTESTAZIONE

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg. Magistrati:

Dott. Francesco	GRIMALDI	Presidente
" Francesco	FRISINA	Consigliere
" Giovanni	MICALI	"
" Fulvio	ALIBERTI	"
" Erminio	RAVAGNANI	Rel. "

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso proposto

da

LA PARMENSE PROSCIUTTI s.n.c. di GAIBAZZI E C. in persona del suo legale rappresentante pro-tempore; elettivamente domiciliato in Roma, Corso Vittorio Emanuele, 269, presso lo studio dell'avv.to Giulio Cevolotto che lo rappresenta e difende unitamente all'avv.to Giovanni Ferrari per procura speciale in calce al ricorso;

Ricorrente

contro

PIASTRA Giuseppe elettivamente domiciliato in Roma, viale Mazzini, 25, presso lo studio dell'avv.to Luciano Ventura che lo rappresenta e difende unitamente all'avv.to Luciano Petronio per procura speciale a margine del controricorso;

Controricorrente

per l'annullamento della sentenza del Tribunale di Parma del 10.3.82 dep. il 25.3.82 n. 95-81 R.G.;

udita, nella pubblica udienza del 5.6.85, la relazione della causa svolta dal Cons. Rel. Dott. Erminio Ravagnani;

udito l'avv. Ventura;

udito il P.M. in persona del Sost. Proc. Gen. Dott. Mario Di Renzo che ha concluso: per l'accoglimento del ricorso;

FATTO

Svolgimento del processo

Con ricorso del 28 luglio 1981 al pretore di Parma Giuseppe Piastra, deducendo di essere stato alle dipendenze della società Parmense Prosciutti di Gaibazzi e C. in nome collettivo e lamentando che la datrice di lavoro aveva riconosciuto soltanto alle donne sue dipendenti il diritto al rimborso delle rette di frequenza agli asili nido, ed alle scuole materne per i propri figli, in discriminatoria applicazione di fatto, almeno per la parte economica, degli accordi provinciali per il settore delle conserve alimentari - direttamente non applicabili per difetto di iscrizione della società alle associazioni stipulanti -, chiedeva la condanna della convenuta al pagamento della somma di lire 279.000 a titolo di rimborso delle rette a suo tempo versate.

La società contestava la fondatezza della domanda, che peraltro il pretore adito accoglieva con sentenza 18 - 24 novembre 1981.

La soccombente interponeva gravame, cui resisteva il Piastra.

Il Tribunale di Parma rigettava l'appello, osservando quanto segue. Una clausola dell'accordo aziendale 6 dicembre 1978 contiene una dichiarazione dell'"azienda" manifestante in modo non equivoco la concreta volontà di adempiere l'obbligo di rimborso delle rette di asilo soltanto nei confronti delle dipendenti. Tale dichiarazione peraltro

contrasta con il principio imperativo enunciato dall'art. 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, integrato dall'art. 13 della legge 9 dicembre 1977 n. 903, che vieta, a pena di nullità qualsiasi pattuizione o comportamento comunque diretto ad introdurre un regime discriminatorio che non sia fondato su giustificazioni oggettive, bensì su fattori meramente soggettivi come il sesso. Ne deriva la nullità di quella parte dell'atto negoziale che circoscrive il diritto al rimborso delle rette alle sole donne, con conseguente esclusione della limitazione discriminatrice e sua sostituzione con integrazione parificatrice dei trattamenti retributivi al livello più favorevole. D'altra parte, l'eruzione di annullabilità per errore di diritto sollevata dalla società, la quale non avrebbe emesso la dichiarazione in questione se avesse conosciuto una disposizione cogente nel senso della estensione agli uomini del beneficio concesso alle lavoratrici, non poteva essere accolta per difetto di prova sulla sussistenza dell'errore e sull'essenzialità e riconoscibilità dell'errore medesimo. La Parmense Prosciutti ha presentato ricorso per cassazione, deducendo due motivi, cui resiste con controricorso il Piastra. Entrambe le parti hanno presentato memorie.

DIRITTO

Motivi della decisione

Con il primo motivo la ricorrente, deducendo violazione e falsa applicazione dell'art. 15 della legge 20 maggio 1970 n. 300, assume che le discriminazioni vietate dal citato artt. 15, integrato dall'art. 13 della legge 9 dicembre 1977 n. 903, atterrebbero a diversi aspetti del rapporto espressamente previsti, ma non anche all'aspetto retributivo, e, poi, che la domanda del lavoratore avrebbe mirato a far valere un inesistente principio di "parità alla rovescia" tra lavoratori di sesso diverso, da applicare, oltre a tutto, in relazione non già ad un contratto collettivo ma a differenziazioni stabilite a livello individuale.

Il motivo è fondato nei seguenti termini.

Il principio della parità salariale a parità di lavoro, enunciato nell'art. 37 della Costituzione esclusivamente in favore delle donne e dei minori, non è estensibile - in via di inversione - in favore degli uomini le cui prestazioni siano retribuite in misura inferiore a quella delle donne, essendo riferito a soggetti considerati dai costituenti in via esclusiva.

L'inversione della parità salariale non può farsi derivare dall'art. 3 Cost., discendendo da questo l'obbligo per il solo legislatore e non anche per i privati di osservare la regola della parità di trattamento fra i due sensi, sicché il principio di uguaglianza potrebbe essere utilmente invocato dagli uomini nelle sole ipotesi in cui un trattamento economico differenziato in favore delle donne fosse regolato da leggi, non da altri atti di autonomia individuale o collettiva.

Nè, infine, l'inversione del principio di parità salariale può farsi derivare dall'art. 36 Cost., limitandosi questo a stabilire il principio di proporzionalità e sufficienza della retribuzione, e non enunciando un principio di comparazione intersoggettiva, cioè di parità di trattamento economico parità di qualifica e di mansioni tra i dipendenti di una stessa unità produttiva (v. Cass. 16 gennaio 1979 n. 325 e precedenti ivi citati).

Peraltro la legge 9 dicembre 1977 n. 903, specificativa, più che attuativa, dell'art. 37 Cost., con l'art. 13, sostitutivo dell'ultimo comma dell'art. 15 dello Statuto dei lavoratori, ha esteso la sanzione della nullità agli atti ed ai patti diretti ai fini di discriminazione - oltretutto politica, sindacale, religiosa, razziale e di lingua - altresì di sesso, ma, come è stato già precisato che questa Suprema Corte (v. Cass. 28 marzo 1980 n. 2054), il termine "discriminazione" esprime chiaramente la necessità, perché si realizzi un'illecita disparità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro, che si tratti di una "ingiusta" differenziazione, e cioè che l'elemento del sesso sia stato specificamente assunto dal datore di lavoro come ragione determinante di un trattamento sfavorevole nei confronti degli appartenenti all'uno o all'altro sesso.

Pertanto, in presenza di un atto del datore di lavoro che determini una difformità di trattamento fra lavoratori e lavoratrici è necessario accertare se la considerazione del sesso abbia rappresentato nell'"animus" del datore di lavoro un motivo decisivo della discriminazione per ragioni di sesso esclusivamente in quanto tale, e quindi illecito a norma dell'art. 15 dello Statuto dei lavoratori novellato, ovvero se essa appaia

ragionevole, non ingiusta, in relazione alla concorrente sussistenza di condizioni direttive idonee a giustificarla.

Ora, nella specie, in relazione alla essenziale funzione familiare di madre riconosciuta alla donna lavoratrice dalla stessa Costituzione (art. 37), e, quindi, alla obiettiva ragione giustificativa del rimborso delle spese di asilo e scuola materna - spese ovviamente non obbligatorie, contrariamente a quanto sostenuto dal resistente anche nelle note d'udienza con estensione del riferimento delle spese anche a quelle, peraltro normalmente non dovute, per le scuole elementari - ed in considerazione della mancanza non solo della prova ma persino della stessa deduzione da parte del lavoratore della necessità - ovviamente non presumibile in forza della citata norma costituzionale - di adempiere, per motivi contingenti, analoga funzione familiare, è conseguente il rilievo che il tribunale di Parma avrebbe potuto qualificare come discriminatorio il trattamento differenziato - non giustificato da motivi di ragionevolezza - di cui è stato oggetto il padre lavoratore, solo ove, sussistendo deduzione e prove relative, avesse preventivamente accertato che lo stesso soggetto si trovava nella necessità di affidare la prole alle cure di terzi, al pari delle lavoratrici.

Ed è appena il caso di notare che tale rilievo trova un'indiretta conferma nella disciplina dettata dall'art. 7 della stessa legge n. 903 del 1977, per la quale l'estensione ai padri lavoratori dei diritti riconosciuti soltanto alle lavoratrici è subordinata a determinate condizioni, con conseguente garanzia del subingresso del padre nei compiti della madre solo come ipotesi e non come alternativa incondizionata.

Il secondo motivo con il quale la ricorrente, deducendo violazione e falsa applicazione dell'art. 1419 cod. civ., lamenta che il tribunale abbia escluso l'eliminazione dell'atto discriminatorio e ne abbia anzi esteso gli effetti alle persone da esso non previste, resta evidentemente assorbito dalle considerazioni svolte in relazione all'esame del primo.

Il ricorso deve in conclusione essere accolto e la sentenza impugnata va cassata per nuovo esame alla luce dei principi enunciati con rinvio ad un giudice di pari grado, che si designa nel tribunale di Piacenza, al quale è opportuno rimettere altresì la pronuncia sulle spese del giudizio di cassazione.

P.Q.M.

p.q.m.

La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese del giudizio di cassazione, al Tribunale di Piacenza. Così deciso in Roma, il 5 giugno 1985.