



La legittimità del licenziamento della lavoratrice la cui gravidanza inizia durante il periodo di preavviso

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 9268/2019, si sofferma su un possibile “caso limite” nella gestione del rapporto di lavoro relativo a una lavoratrice madre, ovvero ***la legittimità del licenziamento di una donna la cui gravidanza è insorta durante lo svolgimento del preavviso contrattualmente previsto¹.***

La Corte Suprema ha stabilito che lo stato di gravidanza iniziato durante tale periodo, pur non essendo causa di nullità di licenziamento ai sensi dell'articolo 54, D.Lgs. 151/2001, costituisce evento idoneo, ai sensi dell'articolo 2110 cod. civ., a determinare la sospensione della decorrenza del preavviso; pertanto, in riferimento a tale fattispecie il licenziamento della lavoratrice è legittimo, ma la sua efficacia si sospende in quanto il periodo di preavviso si interrompe, come avviene nel caso degli eventi di malattia o di infortunio.

La tutela della lavoratrice madre nel nostro ordinamento

Il nostro ordinamento prevede speciali garanzie e diritti idonei ad assicurare la funzione familiare della donna: come ben specificato dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 61/1991, la tutela della lavoratrice madre impone l'adozione, per lo stato di gravidanza e puerperio, di misure legislative dirette non soltanto alla conservazione dell'impiego, ma anche ad evitare che nel relativo periodo di tempo intervengano, in relazione al rapporto di lavoro, comportamenti che possano turbare la condizione della donna e alterare il suo equilibrio psicofisico, con serie ripercussioni sulla gestazione o, successivamente, sullo sviluppo del bambino.

Tra le garanzie previste dal Legislatore, la principale è il divieto, sancito dall'articolo 54, D.Lgs. 151/2001, di licenziare le lavoratrici per un periodo intercorrente dall'inizio della gravidanza fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dalla normativa, nonché fino al compimento dell'anno di età del bambino.

Tale divieto, come precisato dal comma 2 del medesimo articolo, opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano; dalla formulazione dell'articolo 54, D.Lgs. 151/2001, il Legislatore, estendendo l'operatività del divieto anche nel caso in cui il datore sia inconsapevole

¹ Approfondimento di Francesco Bosetti, tratto da “Euroconference Lavoro 22/05/2019.

dello stato di gravidanza della dipendente oggetto del licenziamento, offre una protezione dal punto di vista giuridico molto forte in favore della lavoratrice madre.

Tuttavia, tale tutela viene mitigata dall'articolo 54, comma 3, D.Lgs. 151/2001, ai sensi del quale sono previste delle deroghe al divieto di licenziamento; tale divieto non si applica in caso di:

- ✓ colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- ✓ cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta²
- ✓ ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine;
- ✓ esito negativo della prova.

L'ordinamento prevede che il licenziamento intimato a una lavoratrice nel periodo intercorrente dall'inizio della gravidanza fino al compimento dell'anno del bambino e non riconducibile alle 4 eccezioni indicate dall'articolo 54, comma 3, è nullo e comporta la reintegrazione della lavoratrice, a prescindere dalla dimensione occupazionale dell'azienda di cui essa è dipendente.

La questione di cui si è occupata la Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 9268/2019 riguarda un "caso limite", relativo alla tutela garantita dal Legislatore alla lavoratrice madre, nella quale entra come elemento determinante il momento della comunicazione di licenziamento, intorno al quale si sviluppa la risposta della Cassazione: in particolare, in tale pronuncia ci si interroga su quale sia la conseguenza giuridica di un licenziamento intimato a una lavoratrice che si accorga di essere incinta durante lo svolgimento del periodo di preavviso contrattualmente previsto e solo dopo aver ricevuto la lettera di licenziamento.

Come vedremo nell'analisi di tale ordinanza, la Cassazione risolverà la questione rispondendo a un altro interrogativo, ovvero in quale momento il licenziamento si perfeziona effettivamente: al momento della sua comunicazione o alla scadenza del termine di preavviso?

L'ordinanza n. 9268/2019 della Corte di Cassazione

La questione analizzata dalla Corte di Cassazione riguardava il licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato da una società nei confronti di una lavoratrice; la particolarità della vicenda consiste nel fatto che, durante lo svolgimento del periodo di preavviso, la lavoratrice si accorgeva di essere incinta: ricostruendo temporalmente la vicenda, il licenziamento le era stato intimato il 2 aprile 2004, con efficacia dal 15 maggio 2004 (termine di svolgimento del periodo di preavviso contrattualmente previsto) e lo stato di gravidanza era insorto in data 15 aprile 2004, in data successiva alla ricezione del licenziamento.

A seguito di ciò, la lavoratrice aveva fatto ricorso contro il licenziamento, giudicando nullo l'atto di recesso, in quanto posto in essere in violazione della disciplina ex articolo 54, D.Lgs. 151/2001, il quale, come già ricordato, prevede che le donne non

² La sentenza della Cassazione n.11181/1996 precisa che qualora sia sospeso il reparto non avente autonomia funzionale a cui è addetta la lavoratrice, essa potrà essere spostata presso un altro reparto attivo dell'azienda e adibita a mansioni diverse da quelle originarie, anche inferiori, pur rispettando la retribuzione e la qualifica originaria.

possano essere licenziate dall'inizio del periodo della gravidanza fino al compimento dell'anno di età del bambino.

La Corte d'Appello di Ancona, sentenza n. 50/2017, aveva respinto il ricorso dalla lavoratrice, ritenendo legittimo il licenziamento, in quanto tale atto si era perfezionato il giorno della comunicazione del recesso della lavoratrice (2 aprile 2004), data in cui non era ancora intervenuta la gestazione (avvenuta il 15 aprile 2004); il fatto che l'efficacia del licenziamento fosse posticipata alla scadenza del periodo di preavviso (15 maggio 2004) è influente nei termini del giudizio di legittimità del licenziamento.

Infatti la Corte d'Appello, richiamando consolidati principi espressi dalla giurisprudenza, ha chiarito che:

“la verifica della condizioni legittimanti l'esercizio del potere di recesso deve essere compiuta con riferimento al momento in cui detto negozio unilaterale si era perfezionato e non già con riguardo, ove il licenziamento sia stato intimato con preavviso, al successivo momento della scadenza del preavviso stesso”.

Avverso la decisione della Corte d'Appello la lavoratrice aveva proposto ricorso in Cassazione, sostenendo che nel periodo di preavviso il rapporto di lavoro prosegue con connessi obblighi e diritti a tutti gli effetti, con conseguenza che l'insorgenza, nel corso di tale periodo, della gravidanza rende comunque operante la tutela ex D.Lgs. 151/2001.

La Corte di Cassazione, con ordinanza n. 9268/2019, ha confermato la decisione emessa dai giudici di secondo grado, respingendo il ricorso formulato dalla lavoratrice.

La Suprema Corte, riprendendo il ragionamento della Corte territoriale, ha escluso la nullità del licenziamento per violazione dell'articolo 54, D.Lgs. 151/2001, in quanto al momento dell'intimazione dell'atto di recesso la lavoratrice non era in stato di gravidanza.

La legittimità del recesso, afferma la Cassazione, deve essere verificata al momento in cui il licenziamento si è perfezionato, ovvero quando la manifestazione di volontà del datore di lavoro giunge a conoscenza del lavoratore, e non al successivo momento della scadenza del preavviso.

In aggiunta, la Corte di Cassazione si sofferma su un ulteriore profilo non considerato dalla Corte d'Appello, ovvero quello relativo alla sospensione dell'efficacia del licenziamento per le ragioni individuate dall'articolo 2110 cod. civ..

Lo stato di gravidanza che si verifica durante il periodo di preavviso, pur non essendo una causa di nullità del licenziamento, rappresenta un evento idoneo a sospendere il periodo di preavviso; pertanto la sospensione di tale periodo, nella fattispecie oggetto dell'ordinanza n. 9268/2019, durerà fino al compimento del primo anno di età del bambino, termine finale della tutela garantita dall'articolo 54, D.Lgs. 151/2001.

Pertanto, se il licenziamento intimato durante lo stato di gravidanza è nullo, in quanto comporta la violazione del divieto ex articolo 54, la gravidanza intervenuta nel corso del periodo di preavviso ha come unico effetto la sospensione di tale periodo.

Nel caso esaminato dalla Corte di Cassazione, nel quale viene dichiarata la legittimità dell'esercizio del potere di recesso del datore di lavoro, la donna si è vista rigettare il ricorso, in quanto in esso era stata dedotta la nullità del licenziamento e non l'efficacia legata alla sospensione del preavviso.