



*Lavoratrice madre:
limiti per dimissione o licenziamento*

L'interruzione del rapporto di lavoro con la lavoratrice madre

LICENZIAMENTO

(art. 34 D.Lgs. 151/2001 e s.m.i.)

DIVIETO DI LICENZIAMENTO
(art. 54 comma.1, art. 54 comma 9)

Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Il licenziamento eventualmente intimato è nullo e la lavoratrice ha diritto alla riammissione in servizio e alle retribuzioni maturate nel periodo. Nel caso di adozione o affidamento, il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare ed opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando.

ECCEZIONI
(art. 54 co.3)

Il divieto di licenziamento non si applica nel caso di:

- a) colpa grave da parte della lavoratrice
- b) cessazione dell'azienda cui essa è addetta
- c) esito negativo della prova

Nota 1: Nel caso in cui la gravidanza intervenga durante il preavviso, per la prevalente giurisprudenza, questo si sospende per tutto il periodo in cui la lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto di lavoro. Il licenziamento è pertanto legittimo, ma inefficace fino a tutto il periodo della gravidanza (Cassazione civile sez. lav. N.9268/2019)

Nota 2: Per prevalente giurisprudenza, la deroga al divieto di licenziamento di cui all'art.54 comma 3, lett.b del D.Lgs. 151/2001, opera solo in caso di cessazione dell'intera attività aziendale e non può essere applicata in via estensiva o analogica alle ipotesi di cessazione di ramo d'azienda o unità produttiva (Cassazione civile sez. lav. n.14515/2018).

Nota 3: In caso di licenziamento per colpa grave della lavoratrice, la giurisprudenza di Cassazione impone al giudice di merito di accertare se la condotta contestata sia, oltre che di gravità tale da giustificare la risoluzione del rapporto di lavoro, anche causa di esclusione del divieto di licenziamento posto a tutela costituzionale della maternità.	
ULTERIORI DIVIETI (art. 54 commi 5-8)	Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice: -non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, semprechè il reparto stesso abbia autonomia funzionale. -non può essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo;
SANZIONI (art. 54 commi 5-8)	Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di legge con conseguente nullità dello stesso, è punito con la sanzione amministrativa da euro 1.032 a euro 2.582.
DIMISSIONI (art. 55 D.Lgs.151/2001)	
CONDIZIONI PER LA LEGITTIMITA' (art. 55 comma 4)	Le dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro
Nota 1: La procedura di convalida si applica anche nel caso di risoluzione consensuale (art. 55 comma 4)	
PREAVVISO (art. 55 commi 1-2)	In caso di dimissioni presentate e convalidate dall'inizio di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, vale a dire nel periodo del congedo obbligatorio, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso. Essi hanno diritto inoltre alle indennità previste da disposizione di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.
Nota: Le disposizioni di legge circa il preavviso e gli altri diritti della lavoratrice madre si applicano anche al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità (art. 55 comma 2) e in caso di adozione e di affidamento (art. 55 comma 3).	