

Maternità e licenziamenti: quali tutele per la lavoratrice madre?



Si può essere licenziate durante la maternità? In caso succeda, si ha diritto a un risarcimento? Quali sono i diritti delle lavoratrici e i limiti delle aziende

Si può essere licenziate durante la maternità? “La posizione della lavoratrice madre gode di una particolare tutela nel nostro ordinamento, attualmente stabilita nel D. Leg n. 151/2001”, spiega l’avvocata **Anna Maria Corna dello studio Trifirò & Partners Avvocati**. Con l’aiuto dell’esperta vediamo come viene regolato il rapporto di lavoro in questa particolare fase della vita delle donne-lavoratrici.

Dunque, una lavoratrice può esser licenziata durante la maternità?

L’art. 54 della legge prevede che nel caso di una lavoratrice-madre, già dall’inizio della gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, il licenziamento può essere effettuato solo in pochissimi casi, ovvero:

- a) per una giusta causa;
- b) per definitiva cessazione dell’attività dell’azienda;
- c) per scadenza del termine apposto al contratto di assunzione;
- d) per mancato superamento del periodo di prova, sempre che non vi sia stata una discriminazione collegabile con lo stato di gravidanza.

Salvo tali casi, il licenziamento è nullo.

Questa tutela è prevista a prescindere dalle dimensioni dell’azienda e dal regime applicabile in base alla data di assunzione (ovvero art. 18 L. n 300/1970 o D. Leg n.

23/2015, per le assunzioni effettuate a far tempo dal 7 marzo 2015 in poi), ma riguarda indistintamente tutte le lavoratrici madri, escluso solo il personale domestico.

È, quindi, inibita la possibilità di licenziare per motivi oggettivi, ovvero connessi all'organizzazione aziendale, come la soppressione del posto di lavoro (salvo, come sopra detto, nel caso di totale chiusura dell'azienda), o per motivi soggettivi, connessi cioè ad inadempimenti della lavoratrice agli obblighi di diligenza, correttezza e fedeltà connessi al rapporto di lavoro, ma non così gravi da poter rientrare nella fattispecie di giusta causa.

Ci sono situazioni/comportamenti della lavoratrice che fanno diventare il licenziamento legittimo?

L'art. 54 del D. Leg n. 151/2001 esclude dal divieto di licenziamento il caso di "colpa grave da parte della lavoratrice" tale da costituire giusta causa.

Stante il riferimento alla "colpa grave" la giurisprudenza ritiene che debba sussistere una particolare gravità dei fatti posti in essere dalla lavoratrice, per cui la nozione di giusta causa deve essere intesa in modo più rigoroso, rispetto la generale definizione di cui all'art 2119 codice civile (che prevede un comportamento che non consenta la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro).

Di conseguenza è possibile effettuare un licenziamento solo davvero in pochi casi, come per esempio ove i fatti integrino anche un reato (come furto, truffa, ecc...).

Se viene licenziata, quali sono le mosse che la lavoratrice madre può compiere per tutelarsi?

Essendo, appunto, richiesta una particolare gravità dei fatti, la lavoratrice può adire il Giudice del Lavoro chiedendo di accertare e dichiarare la nullità del licenziamento, adducendo che i fatti contestati non sono così gravi, sia sotto il profilo oggettivo, per la tipologia di mansioni a cui la lavoratrice è addetta (che possono richiedere, o meno, un vincolo fiduciario del tutto integro), che soggettivo (ovvero per gli aspetti connessi alla colpa, se non al dolo), con conseguente domanda di reintegra nel posto di lavoro.

La maggior parte delle sentenze sono favorevoli alle lavoratrici, considerando proprio il loro particolare status.

Tra le poche sentenze che hanno dichiarato legittimo il licenziamento ne ricordo una abbastanza recente della Suprema Corte (n. 15834/2024), di conferma di quella della Corte d'appello di Venezia (n. 232/2022), che aveva dichiarato legittimo il licenziamento, in riforma della precedente sentenza del Tribunale, che, in considerazione del solo stato di gravidanza, aveva giustificato il comportamento della lavoratrice, nonostante costituisse un'attività in concorrenza e di truffa nei confronti del datore di lavoro.

Secondo il Giudice d'Appello e anche per la Suprema Corte si era, infatti, trattato di un comportamento integrante la truffa, posto in essere in concorso con altri dipendenti

della società, e, di contro, non era stato provato alcun particolare problema psico-fisico, connesso con la gravidanza, che lo potesse in qualche modo giustificare.

Ha diritto a un risarcimento per il licenziamento?

Se il licenziamento viene ritenuto illegittimo o, meglio, nullo, in quanto in violazione della predetta disciplina a tutela della lavoratrice madre, oltre alla reintegra nel precedente posto di lavoro, la lavoratrice ha diritto al risarcimento di tutti i danni subiti, e quindi all'integrale pagamento delle retribuzioni perdute e dei contributi previdenziali.

Nel caso di licenziamento dichiarato nullo, la lavoratrice non solo può tornare al proprio posto di lavoro, ma deve anche essere adibita alle precedenti mansioni, essendo ciò espressamente stabilito dall'art. 56 del D. Leg. 151/2001, per cui il datore di lavoro potrebbe esercitare lo jus variandi, adibendo la lavoratrice (eventualmente al rientro dal periodo di astensione obbligatoria e/o facoltativa), ad altre mansioni solo provando che quelle precedenti, o altre equivalenti, siano venute del tutto meno.

In altre parole, anche la disciplina dell'art. 2103 cod. civ., che, a seguito dell'ultima novella, consente la modifica delle mansioni purché siano di pari livello di inquadramento, con anche alcune deroghe in presenza di riorganizzazione aziendale, subisce dei limiti in questo caso, ove la tutela è più forte, in quanto volta a favorire la lavoratrice madre.