

- A. Staffieri analizza il caso di un licenziamento intimato durante il periodo di maternità e puerperio: si può superare il divieto in caso di colpa grave?

# LICENZIAMENTO NEL “PERIODO PROTETTO” E COLPA GRAVE\*

• DI **ANTONELLA ROSATI** RICERCATRICE CENTRO STUDI FONDAZIONE CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO •

L'Autrice, con il presente contributo, analizza il tema del divieto di licenziamento nel “periodo protetto” della maternità e puerperio, ex art. 54 del D.lgs. n. 151/2001, soffermandosi sulla possibilità di superare tale divieto in caso di colpa grave della lavoratrice madre o del lavoratore padre, alla luce della sentenza della Cassazione 14 luglio 2025, n. 19367.

Nel nostro ordinamento giuridico il recesso datoriale è legittimo solo se sorretto da una giusta causa o da un giustificato motivo, che può essere soggettivo oppure oggettivo.

La giusta causa e il giustificato motivo costituiscono, pertanto, il presupposto causale del licenziamento.

Per giusta causa si intende, ai sensi dell'art. 2119 c.c., quella «*causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro*».

Nell'ambito del giustificato motivo si è soliti differenziare tra giustificato motivo soggettivo e oggettivo.

Per giustificato motivo soggettivo si intende, ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 604/1966, «*un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore*».

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 604/1966, è quello intimato dal datore di la-

voro per ragioni inerenti «*all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa*».

Permangono, infatti, nel nostro ordinamento delle ipotesi residuali in cui è consentito al datore di lavoro, di recedere dal contratto di lavoro senza fornire alcuna giustificazione: il lavoro domestico, il lavoro sportivo, i/le dipendenti in prova, quelli/e che hanno raggiunto l'età pensionabile e, infine, gli/le apprendisti/e che abbiano terminato il periodo di prova.

## DIVIETI DI LICENZIAMENTO

Nel nostro ordinamento si riscontrano dei momenti in cui l'esercizio del recesso datoriale è inibito, pena l'inefficacia dello stesso.

Più precisamente, è vietato il licenziamento nei seguenti casi:

- in occasione di matrimonio della lavoratrice;
- infortunio sul lavoro e malattia professionale;
- malattia comune;
- sciopero;
- incarichi sindacali;
- incarichi di pubbliche funzioni;
- stato di gravidanza e di puerperio, così come previsto dall' art. 54 del D.lgs. n. 151/2001, che decorre dall'inizio del periodo di gravidanza e fino al compimento di un anno di vita del/la bambino/a (c.d. “periodo protetto”). ➤

\* Sintesi dell'articolo pubblicato in *D&PL*, n. 36, 13 settembre 2025, pag. 2080 dal titolo *Licenziamento nel “periodo protetto” e colpa grave*.

## ▪ LICENZIAMENTO NEL “PERIODO PROTETTO” E COLPA GRAVE ▪

### **DIVIETO DI SOSPENSIONE DAL LAVORO**

Durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento (quindi dall’inizio della gravidanza e fino a un anno di vita del/la bambino/a), la lavoratrice non può essere neanche sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l’attività dell’azienda o del reparto in cui la lavoratrice è addetta, sempre che il reparto abbia autonomia funzionale.

### **COLLOCAMENTO IN MOBILITÀ**

Durante il divieto di licenziamento *ex art. 54* del D.lgs. n. 151/2001, vige anche il divieto di collocare in mobilità la lavoratrice a seguito di un licenziamento collettivo, salvo che non ci sia stato un collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell’attività aziendale.

In questo caso, la cessazione dell’attività aziendale rappresenta una causa di forza maggiore che giustifica la perdita del posto di lavoro anche durante il “periodo protetto” della maternità.

### **DIVIETO DI LICENZIAMENTO E CONGEDO DI PATERNITÀ: SENTENZA CORTE COST. N. 115/2025**

In caso di fruizione del congedo di paternità (sia obbligatorio che alternativo), il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per tutta la durata del congedo stesso, e si estende fino all’anno di vita del/della bambino/a. In virtù della sentenza n. 115 del 21 luglio 2025 della Corte costituzionale il congedo di paternità obbligatorio è stato esteso anche alla madre «intenzionale», vale a dire alla seconda madre non biologica in una coppia di donne risultanti genitrici nei registri dello stato civile. Il divieto di licenziamento, d’ora in poi, troverà applicazione anche nei confronti della lavoratrice madre intenzionale che fruisce del congedo *ex art. 27-bis* del D.lgs. n. 151/2001. I datori di lavoro dovranno, pertanto, adeguarsi a tale statuizione, riconoscendo i dieci giorni di congedo obbligatorio di paternità anche alla madre intenzionale, ricordando, come chiarito dall’Inl con la nota n. 2414 del 6 dicembre

2022 che *“il rifiuto, l’opposizione o l’ostacolo alla fruizione del congedo di paternità obbligatorio è punito con la sanzione amministrativa da 516 a 2.582 euro e, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all’art. 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198”*.

### **DIVIETO DI LICENZIAMENTO E LAVORO DOMESTICO**

Il divieto di licenziamento si applica anche al lavoro domestico?

La questione è ampiamente dibattuta sia in dottrina che in giurisprudenza.

Secondo i Giudici di Piazza Cavour il divieto in parola non si applica al settore domestico, atteso che l’art. 62, co. 1, del D.lgs. n. 151/2001 nel richiamare le varie norme applicabili al lavoro domestico non menziona l’art. 54 del citato decreto.

Alla luce di tale considerazione il datore di lavoro può licenziare la colf o la badante, anche se incinta, in quanto la norma prevede che a tale tipologia di dipendenti non possa trovare applicazione l’art. 54 del D.lgs. n. 151/2001.

A tal riguardo l’art. 25, co. 3, del CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico dispone che la lavoratrice domestica non può essere licenziata, salvo che per giusta causa, dall’inizio della gestazione purché la stessa sia intervenuta nel corso del rapporto e fino alla cessazione del congedo di maternità.

Quindi alla luce dell’art. 25, co. 3, del CCNL richiamato ci sono solo due casi in cui la lavoratrice domestica può essere licenziata durante la gravidanza:

- quando la stessa era già in stato interessante al momento dell’assunzione e ha taciuto tale condizione al datore di lavoro;
- quando ricorre l’ipotesi della giusta causa di licenziamento.

### **VIOLAZIONE DEL DIVIETO DI LICENZIAMENTO**

Inoltre, durante il “periodo protetto” il lavoratore o la lavoratrice non può essere sospeso/a ►

## ▪ LICENZIAMENTO NEL “PERIODO PROTETTO” E COLPA GRAVE ▪

dal lavoro, esclusa l'ipotesi di chiusura dell'attività aziendale o del reparto in cui il dipendente era addetto, a condizione che il reparto abbia autonomia funzionale.

La violazione delle disposizioni in materia di licenziamento è punita con la sanzione amministrativa compresa tra 1.032 e 2.582 euro. Il mancato rispetto di tali disposizioni comporta, inoltre, per il datore di lavoro l'impossibilità di conseguire la certificazione della parità di genere, ove tale condotta sia realizzata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

### ECCEZIONI AL DIVIETO DI LICENZIAMENTO NEL “PERIODO PROTETTO”

Esso non si applica nei quattro casi di seguito indicati:

- cessazione dell'attività aziendale: l'interruzione definitiva dell'attività dell'azienda, cui la lavoratrice o il lavoratore è addetta/o determina l'impossibilità oggettiva di proseguire il rapporto;
- ultimazione delle prestazioni o scadenza del termine: si riferisce ai casi in cui il rapporto di lavoro si risolve a seguito del completamento delle prestazioni per le quali la lavoratrice o il lavoratore è stata/o assunta/o ovvero per il raggiungimento del termine contrattualmente previsto;
- esito negativo del patto di prova;
- colpa grave della lavoratrice madre o del lavoratore padre.

Al di fuori di tali circostanze, il licenziamento intimato nel “periodo protetto” è da considerarsi nullo, con conseguente obbligo di reintegrazione della lavoratrice e risarcimento del danno.

### COLPA GRAVE: BASTA LA GIUSTA CAUSA O IL GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO?

Sul punto presenta profili di eminente rilievo

l'ordinanza della Cassazione 21 novembre 2024, n. 30082 con la quale i Giudici di ultima istanza hanno ribadito che il divieto di licenziamento della lavoratrice madre o del lavoratore padre è «*inoperante quando ricorra la colpa grave*» che, «*ai fini del recesso, non può ritenersi integrata da un giustificato motivo soggettivo, ovvero da una situazione prevista dalla contrattazione collettiva quale giusta causa idonea a legittimare la sanzione espulsiva, essendo invece necessario – in conformità a quanto stabilito nella sentenza della Corte costituzionale n. 61 del 1991 - verificare se sussista quella colpa specificamente prevista dalla suddetta norma e diversa, per l'indicato connotato di gravità, da quella prevista dalla disciplina pattizia per i generici casi d'inadempimento del lavoratore sanzionati con la risoluzione del rapporto*»<sup>1</sup>.

In senso conforme si è espressa la Cassazione con l'ordinanza 3 febbraio 2025, n. 2586, sottolineando che per poter bypassare il divieto di licenziamento previsto dall'art. 54 del D.lgs. n. 151/2001, non è sufficiente provare una generica giusta causa o un giustificato motivo soggettivo, dal momento che il datore di lavoro è tenuto/a dimostrare la sussistenza nel caso di specie di una «colpa grave» della lavoratrice o del lavoratore padre che:

- sia qualitativamente diversa e più grave rispetto alle normali infrazioni disciplinari integranti una giusta causa oppure un giustificato motivo soggettivo;
- sia valutata considerando il comportamento complessivo tenuto dalla lavoratrice o dal lavoratore e tenendo conto delle particolari condizioni psicofisiche legate allo stato di gravidanza e di maternità o paternità; condizioni che possono assumere rilievo ai fini dell'esclusione della gravità del comportamento sanzionato solo qualora abbiano operato come fattori causali o concausali dello stesso<sup>2</sup>. ➤

1. Cfr. Cass. civ., sez. lav., 29 settembre 2011, n. 19912 e Cass. civ., sez. lav., 26 gennaio 2017, n. 2004.

2. Cfr. Cass. civ., sez. lav., 2 ottobre 2012, n. 16746 e Cass. civ., sez. lav., 17 agosto 2004, n. 16060.

## ▪ LICENZIAMENTO NEL “PERIODO PROTETTO” E COLPA GRAVE ▪

Tale tesi è stata avvalorata dai Sommi Giudici con la recente sentenza n. 19367 del 14 luglio 2025.

La lavoratrice, nel 2010, era stata licenziata per giusta causa, nonostante fosse in gravidanza, per violazione degli obblighi relativi alla comunicazione dell'assenza per malattia e all'invio del certificato medico entro il terzo giorno dall'inizio dell'assenza.

Inoltre, veniva contestato alla dipendente di aver tentato di occultare tale violazione, mediante contraffazione dei fax relativi alla malattia e di aver pertanto assunto un comportamento sleale nei confronti del datore di lavoro. La Corte, ai fini del licenziamento, ha ritenuto determinante la falsificazione dei fax utilizzati dalla dipendente per giustificare l'assenza.

I Giudici di ultima istanza hanno confermato la non applicabilità dell'art. 70 del CCNL sottolineando la presenza, nella condotta posta in essere dalla dipendente, di un *quid pluris* rappresentato dalla dolosa contraffazione dei documenti.

Tale comportamento, non contemplato dal CCNL, ha perciò giustificato l'adozione della misura espulsiva, in coerenza con l'art. 2119 c.c. e con le previsioni di cui all'art. 54 del D.lgs. n. 151/2001.

In conclusione, il licenziamento è stato ritenuto legittimo, nonostante lo stato di gravidanza della lavoratrice a causa del comportamento doloso e gravemente sleale posto in essere dalla dipendente nei confronti del datore di lavoro; comportamento che ha avuto, tra l'altro, anche conseguenze di carattere penale.

### UTILIZZO DELLE PROVE PENALI NEL GIUDIZIO CIVILE

Un altro aspetto rilevante della citata sentenza n. 19367/2025 della Cassazione riguarda la rilevanza delle prove penali nel processo civile nonostante il primo si sia concluso con una sentenza assolutoria per insufficienza della prova per dolo.

Nel processo civile non esiste un principio di

tassatività delle prove, e conseguentemente, nel giudizio civile di impugnazione di licenziamento per giusta causa intimato nel corso dello stato di gravidanza, il giudice può impiegare le risultanze probatorie del processo penale, anche quando si è concluso con sentenza non passata in giudicato, a condizione che ne operi una valutazione autonoma e critica, e dette risultanze integrino condotte dolose e gravemente sleali tali da rendere operante l'eccezione al divieto di licenziamento *ex art. 54*, comma 3, lett. a), del D.lgs. n. 151/2001.

### DIMISSIONI E RISOLUZIONI CONSENSUALI NEL “PERIODO PROTETTO”

Ciò chiarito, si rammenta che il divieto di licenziamento fino a un anno di vita del/la bambino/a, sancito dall'art. 54 del D.lgs. n. 151/2001, non preclude la possibilità per la lavoratrice madre e per il lavoratore padre di rassegnare le dimissioni o di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro in tale arco temporale.

In tal caso, tuttavia, a sensi dell'art. 55, co. 4, del D.lgs. n. 151/2001, la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice madre o dal lavoratore padre, durante i primi tre anni di vita del/la bambino/a, devono essere convalidate, a pena di inefficacia, dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio, così da arginare anche il deprecabile fenomeno delle c.d. “dimissioni in bianco”. In caso di dimissioni/risoluzioni consensuali durante il “periodo protetto”, al padre lavoratore dovrà essere riconosciuta dall'Inps l'indennità NASpI, con conseguente obbligo per l'azienda di pagare il “ticket NASpI”.

Ma vi è di più.

Sempre in tema di convalida di dimissioni/risoluzioni consensuali del lavoratore padre l'Inl, con nota n. 896 del 26 ottobre 2020, ha chiarito che il padre lavoratore, fruitore del congedo di paternità, che si dimetta durante ►

## ▪ LICENZIAMENTO NEL “PERIODO PROTETTO” E COLPA GRAVE ▪

il “periodo protetto” non è tenuto al preavviso e ha diritto a percepire la relativa indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora, invece, il padre lavoratore si dimetta durante il “periodo protetto” senza aver fruito del congedo di paternità, allora egli sarà esonerato dal preavviso ma non avrà diritto alla relativa indennità sostitutiva del preavviso.

Le dimissioni dei neogenitori, rassegnate nel “periodo protetto”, possono essere revocate dopo la convalida dell’Ispettorato del Lavoro? Sul punto si è espresso l’Inl con la nota n. 862 dell’8 marzo 2024.

Con l’indicata missiva l’Inl, richiamando le precedenti note n. 5296 del 5 giugno 2019, n. 5534 del 13 giugno 2019 e n. 4113 del 26 novembre 2020, ha chiarito quanto segue:

- sono revocabili, anche se già convalidate dall’Ispettorato del Lavoro, purché tale revoca intervenga in un momento antecedente alla decorrenza delle dimissioni stesse e dunque alla risoluzione del rapporto di lavoro;
- tale revoca è comunque soggetta alla verifica dell’Itl competente per territorio, che provvederà all’annullamento una volta «*valutata attentamente la fondatezza delle motivazioni addotte*»;
- il funzionario ispettivo, qualora ritenga che nel caso di specie ci siano stati comportamenti illeciti o discriminatori da parte del datore di lavoro, potrà procedere ad effettuare accertamenti ispettivi a tutela della lavoratrice o del lavoratore interessati.

### **DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI: NON APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA**

La Legge n. 203/2024 (c.d. “Collegato Lavoro”) all’art. 19 ha modificato l’art. 26 del D.lgs. n. 151/2015 introducendo con il comma 7-*bis* una nuova ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro che consente al datore di lavoro di considerare cessato il rapporto lavoristico in caso di prolungata assenza ingiustificata del/

della dipendente.

Tale disposizione prevede infatti che «*in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima*».

Il rapporto di lavoro si considera risolto per assenza ingiustificata del/della dipendente qualificata come comportamento concludente dello stesso, equiparato così alla manifestazione di una volontà dimissionaria.

Ai fini della presente trattazione, giova rammentare che tale disciplina – come chiarito dal Ministero del Lavoro con circolare 27 marzo 2025, n. 6 – non si applica nei casi previsti dall’art. 55 del D.lgs. n. 151/2001 che prevede la convalida obbligatoria (con effetto sospensivo dell’efficacia) della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e delle:

- dimissioni rassegnate nel “periodo protetto” della maternità e della paternità, intercorrente tra il concepimento e il compimento di un anno di vita del/la bambino/a;
- dimissioni o risoluzioni consensuali (art. 55, co. 4, D.lgs. n. 151/2001) del padre o della madre durante i primi tre anni di vita del/la bambino/a oppure nei primi tre anni di accoglienza del/la minore adottato/a o in affidamento o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalla comunicazione di recarsi all’estero per ricevere la proposta di abbinamento;
- dimissioni della lavoratrice per occasione di matrimonio (art. 35, D.lgs. n. 151/2011) nel periodo compreso tra la richiesta di affissione delle pubblicazioni di matrimonio, nella casa comunale, fino all’anno di celebrazione delle nozze.