

LICENZIAMENTO LAVORATRICE MADRE

QUANDO

Secondo il Testo Unico sulla genitorialità, le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso di tale periodo, può presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

Il divieto, normato dall'art 37 della Costituzione, opera anche nel caso in cui il datore di lavoro sia inconsapevole, alla data del licenziamento, dello stato della lavoratrice.

Il licenziamento intimato in violazione delle norme a tutela della maternità è **nullo**, con la conseguenza che il rapporto va considerato come mai interrotto e che la lavoratrice ha **diritto alla riammissione in servizio e alla retribuzione maturata**.

In caso di **morte perinatale**, il divieto di licenziamento vige nei 3 mesi successivi al parto. Nell'ipotesi in cui l'evento si verifichi dopo il periodo di astensione obbligatoria e prima del compimento di un anno di età del bambino, il divieto di licenziamento cessa 10 giorni dopo la sua morte.

Per la determinazione del periodo di gravidanza, si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data del parto indicata nel certificato medico.

Anche il divieto di licenziamento delle lavoratrici madri prevede alcune deroghe:

1) **Colpa grave della lavoratrice**

L'individuazione dei fatti che legittimano la risoluzione del rapporto di lavoro deve essere effettuata in maniera rigorosa, tenendo conto delle particolari condizioni psicofisiche della lavoratrice. Non è sufficiente accertare la sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo di licenziamento, ma è necessario verificare, con onere probatorio a carico del datore di lavoro, ai sensi dell'[art. 2697](#), c.c., se sussista quella colpa prevista specificatamente dalla norma suddetta, per la richiesta connotazione di gravità, e non semplicemente quella cui si riferisce la legge o la disciplina collettiva per casi generici di infrazione o di inadempimento sanzionati con la risoluzione del rapporto.

2) **Scadenza del termine apposto al contratto**

Con riferimento all'ultimazione delle prestazioni per le quali la lavoratrice è stata assunta o di scadenza del termine apposto al contratto a tempo determinato, la legge si riferisce solo all'ipotesi del contratto di lavoro a tempo determinato; pertanto, è illegittimo il licenziamento intimato nell'ambito di uno specifico appalto, se subentra alla società datrice di lavoro un'altra società che aveva assunto tutti i dipendenti eccetto una lavoratrice assente per maternità e assunta a tempo indeterminato (Cass. 27 agosto 2003 n. 12596).

3) Esito negativo della prova

Il licenziamento per mancato superamento del periodo di prova è legittimo solo se il datore di lavoro è in grado di motivare il giudizio negativo circa l'esito della prova, al fine di escludere con ragionevole certezza che esso sia stato determinato dallo stato di gravidanza ([Corte Cost. 31 maggio 1996, sent. n. 172](#)).

4) Cessazione dell'attività d'impresa

La previsione vigente in tema di cessazione o chiusura dell'azienda deve essere interpretata in modo restrittivo. Occorre precisare che la possibilità di operare il licenziamento della lavoratrice madre non si estende al caso di chiusura di un singolo reparto in cui opera la dipendente (Corte di Cassazione, sent. n. 14515/2018).