

NULLITÀ DEL LICENZIAMENTO DELLA LAVORATRICE MADRE

di Raffaele MANCUSO*

Corte di Cassazione - Sez. lavoro
Sentenza 11 gennaio 2017 n. 475
(Pres. Napoletano - Rel. Leo)

È illegittimo il licenziamento intimato alla lavoratrice madre durante il periodo che va dalla gravidanza al compimento di un anno di età del bimbo da parte del datore di lavoro che, pertanto, va condannato alla riammissione in servizio della lavoratrice con risarcimento di tutti i danni derivanti dall'inadempimento in ragione del mancato guadagno.

(Omissis)

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

La Corte di Appello di Napoli, con sentenza depositata il 1/2/2013, accogliendo l'appello proposto da (...) avverso la sentenza del Tribunale della stessa sede, dichiarava l'illegittimità del licenziamento intimato alla medesima S. il 14/1/2006 e, per l'effetto, ordinava alla società (...) S.p.A. di riassumere la lavoratrice o, in mancanza, di risarcirle il danno commisurato in cinque mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi dalla maturazione del diritto al saldo. Per la cassazione della sentenza la S. propone ricorso articolato in due motivi.

La (...) SPA resiste con controricorso e propone altresì ricorso incidentale, cui re-

* Dottore in giurisprudenza.

siste la (...) che ha anche depositato memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c..

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo la ricorrente denuncia, in relazione all'art. 360, nn. 3 e 5, c.p.c., la violazione e falsa applicazione degli artt. 54, commi 1 e 5 del D.lg.vo 26/3/2001, n. 151 e 8 della legge n. 604/66, avendo la sentenza impugnata omissa di prendere in considerazione che la (...) si trovasse, al momento del licenziamento, in regime di puerperio, dato che la figlia, da essa partorita il 22/6/2005, il 14/1/2006, data del licenziamento, non aveva ancora compiuto un anno di età.

2. Con il secondo motivo viene denunciata, in relazione all'art. 360, n. 3, la violazione dell'art. 54 del d.lg.vo 26/3/2001, n. 151 e dell'art. 1223 c.c. e si lamenta che la sentenza oggetto del giudizio di legittimità abbia violato l'art. 1223 1 c.c., non avendo accolto la domanda della ricorrente di risarcimento dei danni da liquidare nella misura della retribuzione globale di fatto che la lavoratrice non ha percepito dal 14/1/2006, data del licenziamento, a quella della effettiva riammissione in servizio.

3. I motivi del ricorso principale, da esaminare congiuntamente, data l'evidente connessione, sono fondati. La Corte di merito, infatti, ha del tutto obliterato la motivazione in ordine alla circostanza che, per i motivi esposti in narrativa, la (...), al momento del licenziamento, si trovasse nel periodo di puerperio, nonostante la lavoratrice avesse dedotto e documentato la detta circostanza. Al riguardo, gli arresti giurisprudenziali della Corte di legittimità sono costanti nell'affermare che il licenziamento intimato alla lavoratrice dall'inizio del periodo di gestazione sino al compimento di un anno di età del bambino è nullo ed improduttivo di effetti ai sensi dell'art. 2 della legge 1204/71; per la qual cosa il rapporto deve ritenersi giuridicamente pendente ed il datore di lavoro inadempiente va condannato a riammettere la lavoratrice in servizio ed a pagarle tutti i danni derivanti dall'inadempimento in ragione del mancato guadagno (tra le molte, Cass., nn. 18357/04; 24349/10).

In materia, il Giudice delle leggi ha stabilito (sentenza n. 61/91) che la violazione dell'art. 2 della legge n. 1204/71 (ora d.lg.vo n. 151/01) è totalmente improduttiva di effetti comportando la nullità del licenziamento comminato alla donna durante la gestazione o il puerperio.

La Corte di merito ha erroneamente applicato l'art. 8 della l. n. 604/66, poiché la disciplina legislativa di cui al d.lg.vo n. 151/01 non effettua alcun richiamo alle leggi n. 604/66 e 300/70; la nullità del licenziamento è comminata quindi ai sensi dell'art. 54 del d.lg.vo n. 151/01 e la detta declaratoria è del tutto svincolata dai concetti di giusta causa e giustificato motivo, prevedendo una autonoma fattispecie idonea a legittimare, anche in caso di puerperio, la sanzione espulsiva, quella, cioè, della colpa grave della lavoratrice. Il rapporto, nel caso di specie, va considerato come mai interrotto e la lavoratrice ha diritto alle retribuzioni dal giorno del licenziamento sino alla effettiva riammissione in servizio (tra le molte, Cass. n. 2244/06). La sentenza di secondo grado ha, invece, erroneamente ritenuto applicabile, ai fini del risarcimento, anziché l'art. 1223 c.c. l'art. 8 della legge n. 604/66.

4. Con il ricorso incidentale la società lamenta l'errata applicazione della normativa sul licenziamento di cui all'art. 7 l. 330/70 e 54 del d.lg.vo n. 151/01. Tale

ricorso non può essere accolto per i motivi esplicitati nelle argomentazioni sub 3.

5. La sentenza va pertanto cassata, con rinvio della causa alla Corte di Appello di Napoli, in diversa composizione, che si atterrà a tutti i principi innanzi affermati, provvedendo altresì alla liquidazione delle spese del giudizio di legittimità ai sensi dell'art. 385, terzo comma, c.p.c..

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso principale; rigetta il ricorso incidentale; cassa la sentenza impugnata in relazione al ricorso accolto e rinvia alla Corte di Appello di Napoli, in diversa composizione, relativamente al ricorso accolto e per la decisione sulle spese del presente giudizio. Ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater del d.P.R. n. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente incidentale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso incidentale, a norma del comma 1-bis dello stesso articolo 13.

(Omissis)

BREVE NOTA

La sentenza della Corte di Cassazione in commento statuisce l'impianto protezionistico, dettato dalle norme vigenti in materia, circa la tutela della lavoratrice e del lavoratore divenuti genitori.

La tutela della lavoratrice madre è prevista e stabilita per tutto il periodo di gestazione a prescindere dal fatto che il datore di lavoro all'atto dell'assunzione conosca lo stato di gravidanza della lavoratrice.

Entrando nel merito della sentenza e dei principi espressi si rileva che il nostro ordinamento giuridico espressamente vieta al datore di lavoro di licenziare la lavoratrice madre per tutto il periodo di gravidanza e sino al compimento di un anno di età del bambino.

Il d.lgs. n. 80/2015 attuativo del Jobs Act, statuisce che se le dimissioni vengano presentate nel periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice abbia diritto alle indennità previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva per il caso di licenziamento.

Secondo gli Ermellini *"gli arresti giurisprudenziali della Corte di legittimità sono costanti nell'affermare che il licenziamento intimato alla lavoratrice dall'inizio del periodo di gestazione sino al compimento di un anno di età del bambino è nullo ed improduttivo di effetti ai sensi dell'art. 2 della legge 1204/71; per la qual cosa il rapporto deve ritenersi giuridicamente pendente ed il datore di lavoro inadempiente va condannato a riammettere la lavoratrice in servizio ed a pagarle tutti i danni derivanti dall'inadempimento in ragione del mancato guadagno"* continuano gli ermellini affermando che il giudice di merito *"ha erroneamente applicato l'art. 8 della l. n. 604/66, poiché la disciplina legislativa di cui al d.lg.vo n. 151/01 non effettua alcun richiamo alle leggi n. 604/66 e 300/70; la nullità del licenziamento è comminata quindi ai sensi dell'art. 54 del d.lgs. n. 151/01 e la detta declaratoria*

è del tutto svincolata dai concetti di giusta causa e giustificato motivo, prevedendo una autonoma fattispecie idonea a legittimare, anche in caso di puerperio, la sanzione espulsiva, quella, cioè, della colpa grave della lavoratrice”.

Il divieto non è assoluto, poiché la legge prevede alcune eccezioni.

È ammesso il licenziamento nei seguenti casi:

1. colpa grave della lavoratrice, considerata giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro. Se il licenziamento per giusta causa avviene durante i periodi di congedo di maternità, la lavoratrice non perde il diritto all'indennità di maternità (sentenza Corte costituzionale 405/2001);
2. cessazione dell'attività aziendale;
3. scadenza dei termini nei contratti a tempo determinato;
4. esito negativo del periodo di prova.

In caso di dimissioni del lavoratore/lavoratrice è statuito l'obbligo della convalida o di "risoluzione consensuale del rapporto" nel cd. "periodo protetto" cioè entro il terzo anno di vita del bambino o terzo anno di ingresso in famiglia per adozioni nazionali e internazionali o affidamento.