

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo della lavoratrice in gravidanza: il sottile confine tra nullità e legittimità del recesso

di G. Cingolo - 2 settembre 2025

La questione attinente alla possibilità o meno di licenziare una lavoratrice in stato di gravidanza è stata da sempre oggetto di dibattito nelle aule di Tribunale stante l'evidente delicatezza sottesa al quesito. Ed infatti quello che si chiede alla magistratura di decidere è capire di volta in volta quale dei due diritti contrapposti sia quello meritevole di tutela: da un lato, infatti, vi è la libertà imprenditoriale del datore di lavoro costituzionalmente garantita all'art. 41 Cost. e dall'altro la necessità di tutelare le lavoratrici contro i licenziamenti intimati a causa del loro stato di maternità.

Al fine di sensibilizzare il datore di lavoro e di dissuaderlo da possibili comportamenti volti a ledere la lavoratrice madre, il legislatore ha previsto disposizioni normative speciali in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità richiamate nel D. Lgs. 151/2001.

Ed è proprio dal citato Testo Unico che si intende partire al fine dapprima di individuare quando è vietato il licenziamento durante la maternità e quali sono le ipotesi residuali in cui lo stesso resta invece legittimo, per poi soffermarsi nel caso in cui il recesso derivi non da colpa grave e dolo della lavoratrice madre bensì da ragioni oggettive, quale la cessazione dell'attività e crisi aziendale.

L'art. 54 del Testo Unico sulla maternità e paternità stabilisce come *“le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza [...] fino al compimento di un anno di età del bambino”* (comma 1) purché sia stata presentata al datore di lavoro *“idonea certificazione”* da cui risulti *“l'esistenza delle condizioni che vietano il licenziamento”* (comma 2).

Tale norma generale ha quale *ratio* quella di tutelare la madre e il bambino durante un periodo cruciale per la loro salute e il loro rapporto purché la datrice di lavoro sia stata edotta tempestivamente del suddetto stato di gravidanza.

Senonché, l'art. 54 del D. Lgs. 151/2001 enumera una serie di casi in cui lo *status* di gravidanza non impedirebbe alla lavoratrice di non essere licenziata e precisamente il divieto di recesso sotteso al comma 1 viene meno in caso: di colpa grave della lavoratrice costituente giusta causa di recesso; scadenza del naturale termine apposto al contratto e contestuale assenza del rinnovo e/o proroga dello stesso; mancato superamento del patto di prova; cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta (comma 3).

Fatti salvi i casi appena descritti, *“il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo”* (comma 5).

Chiarita la cornice normativa di riferimento, non resta che analizzare il quesito che ci si è posti all'inizio del presente commento, ovvero quando – con riferimento alla lettera b) del comma 3 art. 54 del D. Lgs. 151/01 – il licenziamento della lavoratrice in gravidanza per motivi oggettivi, può definirsi nullo e quando, invece, lo stesso deve ritenersi legittimo.

Ed è proprio in risposta a questo quesito che la Suprema Corte si è espressa con l'ordinanza n.33298 del 19 dicembre 2024, cassando il ricorso promosso da una lavoratrice madre a seguito del licenziamento irrogato stante la sussistenza della cessazione dell'attività dell'azienda a cui essa era addetta.

La parte ricorrente, invocando la violazione di norma di diritto e precisamente dell'art. 54 lett. b comma 3 del richiamato D. Lgs. 151/01, sosteneva che, per cessazione di attività, doveva intendersi *sic et simpliciter* la cancellazione dal registro dell'impresa della società datrice di lavoro.

La Corte di cassazione rigettava il ricorso *“atteso che la legge prescrive soltanto che esista la cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta”* con riferimento *“... alla conclusione concreta dell'attività operativa aziendale”*.

Il ragionamento della Suprema Corte è condivisibile soprattutto se, come espressamente richiamato in motivazione, si sia prestata attenzione nell'aver il Tribunale di prime cure e la Corte di merito, verificato che l'intera attività aziendale fosse effettivamente cessata (principio richiamato anche in Cass. n. 22720/2017). In altri termini, non rileva che la società sia cessata formalmente e quindi cancellata dal registro delle imprese ma, risulta essere essenziale che la stessa abbia effettivamente cessato di svolgere la propria attività.

Nella pronuncia, oggi in commento, gli Ermellini precisano che *“a nulla può rilevare ... che la società datrice di lavoro sia ancora iscritta o meno al registro delle imprese. Ciò che interessa è ... l'aspetto sostanziale della reale ed effettiva cessazione dell'attività”*.

Ma cosa si intende per cessazione di attività?

Secondo l'orientamento maggioritario il concetto di “cessazione dell'attività” va inteso in senso sostanziale e rigoroso: infatti, al fine di giustificare il licenziamento, *“deve essere esclusa dal perimetro operativo della cessazione di azienda ogni possibilità che comporti, in qualche modo, la continuazione o la persistenza dell'impresa, a qualsiasi titolo essa avvenga”* (cfr. *ex multis* Cass. n. 35527/2023).

Ed è dunque, sulla scorta di tale consolidata interpretazione, che si può asserire come: se la datrice di lavoro ha sostanzialmente cessato di svolgere la propria attività (nel caso di specie il bar resta con la saracinesca chiusa e non apre più) allora è possibile ritenere che si sia nel novero delle cause legittimanti il recesso della lavoratrice in gravidanza ex comma 3 lett. b) art. 54 del Testo Unico.

Se, invece, la cessazione non sia stata effettiva ma solo temporale o venga ripresa dopo poco tempo l'irrogazione del licenziamento, allora verrà meno la ragione sub lett. b) e il recesso sarà nullo stante la violazione del combinato disposto di cui al comma 1 e comma 5 del richiamato art. 54.

Ma cosa accadrebbe nel caso in cui, come spesso si verifica nel nostro Paese, a cessare è solo l'attività della formale datrice di lavoro e non l'attività sostanziale effettiva dell'impresa? Magari restando medesimi l'oggetto sociale, i luoghi fisici ove si espleta l'attività e il legale rappresentante, venendo a mutare soltanto la partita iva e la denominazione della società?

Ad avviso di chi scrive un tale scenario dovrebbe portare alla disapplicazione del comma 3 lett. b) dell'art. 54 D. Lgs. 151/01 andando a definire nullo il precedente recesso essendo di

fatto medesima la datrice di lavoro. Certamente tale scenario comporta notevoli complicazioni essendo, condicio sine qua non, dover provare, mediante una nuova e differente causa l'oggettiva identità tra la società che ha formalmente irrogato il recesso e quella "nuova" che ha ripreso l'attività.

Ciò, con tutte le difficoltà sottese stante il riparto degli oneri probatori tutti a carico della lavoratrice madre, la lungaggine del processo (minimo un anno e mezzo stante la necessità di istruire la causa con l'escussione dei testimoni) e il rischio che, di lì a due anni, il titolare della società abbia nuovamente ripetuto la "procedura" chiudendo la società e riaprendone un'altra.

Gabriele Cingolo, avvocato in Roma

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 19 dicembre 2024, n. 33298](#)