

## Licenziamento disciplinare e gravidanza: la Cassazione chiarisce i limiti del divieto di cui all'art. 54 D.Lgs. n. 151/2001 in caso di colpa grave

di P. Dui - 28 agosto 2025

### **1. Premessa: un caso emblematico tra tutela della maternità e sanzione disciplinare**

La sentenza in commento (Cass., 14 luglio 2025, n. 19367) affronta una questione di particolare delicatezza, posta all'incrocio tra la tutela rafforzata della lavoratrice madre e il potere disciplinare datoriale: può un comportamento fraudolento e dolosamente simulato integrare una "colpa grave" idonea a superare il divieto di licenziamento durante la gravidanza? La Cassazione risponde affermativamente, fornendo un quadro rigoroso e coerente con l'impianto normativo e i più recenti orientamenti giurisprudenziali.

### **2. I fatti: tra assenza ingiustificata, gravidanza e falsificazione dei fax**

La lavoratrice, dipendente della XX S.p.A., era stata licenziata per giusta causa nel novembre 2010, all'esito di una contestazione disciplinare relativa a una prolungata assenza dal lavoro (1-27 settembre 2010), accompagnata dall'invio tardivo e falsificato di certificazioni mediche. La dipendente, nel ricorrere contro il licenziamento, deduceva, tra l'altro, la nullità dell'atto espulsivo per violazione dell'art. 54 D.Lgs. n. 151/2001, essendo al momento dell'intimazione in stato di gravidanza.

Il Tribunale di Macerata rigettava la domanda; la Corte d'Appello di Ancona, in riforma della decisione, accoglieva il ricorso, ordinando la reintegrazione e il pagamento delle retribuzioni. La sentenza veniva tuttavia cassata dalla Suprema Corte con rinvio, ritenendosi omessa una compiuta valutazione sulla genuinità dei fax prodotti. In sede di rinvio, la Corte d'Appello di Bologna ribaltava nuovamente l'esito del giudizio, respingendo l'appello e riconoscendo la legittimità del licenziamento per giusta causa, nonostante la gravidanza. Contro tale ultima sentenza, la lavoratrice proponeva ricorso per cassazione, che è stato infine rigettato con la sentenza in commento.

### **3. Il principio di diritto: quando la colpa grave esclude il divieto di licenziamento**

La Corte, pur ribadendo il carattere inderogabile del divieto di licenziamento della lavoratrice madre previsto dall'art. 54 D.Lgs. n. 151/2001, conferma che tale divieto non opera in presenza di una "colpa grave" (co. 3, lett. a). È questa una fattispecie autonoma rispetto alla nozione di giusta causa di cui all'art. 2119 c.c. e richiede un accertamento rigoroso e penetrante sul piano fattuale e delle implicazioni personali e organizzative connesse alla condizione della maternità (cfr. Cass. n. 2004/2017, secondo cui: *"Il divieto di licenziamento della lavoratrice madre è reso inoperante, ai sensi dell'art. 54, 3° comma, lett. a) del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, quando ricorra la colpa grave della lavoratrice, che non può ritenersi integrata dalla sussistenza di un giustificato motivo soggettivo ovvero da una situazione prevista dalla contrattazione collettiva quale giusta causa idonea a legittimare la sanzione espulsiva, essendo invece necessario 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 di inadempimento del lavoratore sanzionati con*

*la risoluzione del rapporto. L'accertamento e la valutazione in concreto della prospettata colpa grave si risolve in un giudizio di fatto riservato al giudice di merito, come tale non sindacabile in sede di legittimità, se sorretto da motivazione logicamente congrua e giuridicamente immune da vizi").*

Nel caso di specie, la Corte di merito ha ritenuto sussistente una condotta dolosa della lavoratrice: la trasmissione di due fax contenenti certificazioni mediche apparentemente datati 1 e 27 settembre 2010, in realtà inviati in data successiva (18 e 19 ottobre), con l'intento di giustificare retroattivamente un'assenza dal lavoro non tempestivamente comunicata. Il tentativo di occultamento della violazione dell'art. 58 CCNL (sull'obbligo di tempestiva comunicazione dell'assenza) ha costituito un quid pluris di gravità e slealtà, tale da interrompere il vincolo fiduciario.

#### **4. La rilevanza della prova penale nel processo civile**

Interessante sotto il profilo processuale è il tema dell'utilizzabilità della prova penale nel processo del lavoro. La Corte bolognese ha fatto proprie le valutazioni espresse dalla Corte d'Appello penale di Ancona nella sentenza n. 593/2019, pur annullata dalla Cassazione penale (sent. n. 24498/2021) per violazione di un principio processual-penalistico (necessità di rinnovazione dell'istruttoria dibattimentale).

La Cassazione afferma la legittimità del riferimento alle risultanze penali, anche mediante motivazione per relationem, quando vi sia autonoma valutazione da parte del giudice civile, con puntuale richiamo agli atti e coerenza argomentativa (Cass. n. 21443/2022; Cass. ord. n. 459/2022; Cass. ord. n. 2397/2021). Tale approccio trova conferma nell'art. 118 disp. att. c.p.c., purché non si traduca in un "copia e incolla" ma in un percorso motivazionale effettivo.

#### **5. Sulla legittimità della sanzione disciplinare e sull'inapplicabilità dell'art. 70 CCNL**

La ricorrente ha invocato l'art. 70 del CCNL, che prevede sanzioni conservative (multa o sospensione) per il lavoratore che non giustifichi l'assenza nei termini previsti. La Corte ha tuttavia escluso l'applicabilità della norma collettiva al caso di specie, evidenziando che la condotta contestata non si esauriva in una semplice omissione, ma era connotata da un comportamento fraudolento e simulato, dunque molto più grave di quanto contemplato dalla disciplina contrattuale.

La valutazione di proporzionalità della sanzione è stata ritenuta coerente con i principi generali (artt. 2106 e 2119 c.c.), in presenza di una lesione irrimediabile del vincolo fiduciario, causata da una condotta dolosa e reiterata, volta a trarre in inganno il datore di lavoro.

#### **6. L'irrilevanza delle vicende penali successive**

La lavoratrice ha tentato di valorizzare l'assoluzione ottenuta dalla Corte d'Appello di Perugia (2024), che confermava la precedente decisione del GUP in sede abbreviata. La Cassazione ha tuttavia escluso ogni efficacia preclusiva di tale decisione nel giudizio civile, sia perché successiva alla sentenza impugnata (e dunque non conoscibile dal giudice del rinvio), sia perché resa in sede di giudizio abbreviato e non a seguito di dibattimento, come richiesto dall'art. 654 c.p.p. per l'efficacia di giudicato nel processo civile.

#### **7. Il rigore valutativo richiesto in caso di lavoratrice madre**

La Cassazione richiama il consolidato orientamento per cui la nozione di “colpa grave” ai sensi dell’art. 54, co. 3, lett. a), D.Lgs. n. 151/2001, richiede una valutazione complessiva della condotta e delle sue implicazioni nella specifica fase esistenziale della donna (Cass. n. 2004/2017). È richiesto un bilanciamento tra la necessità di tutelare la maternità e l’esigenza di garantire la lealtà e l’affidabilità del rapporto fiduciario.

Nel caso di specie, la Corte ha ritenuto che il comportamento fraudolento fosse incompatibile con la prosecuzione del rapporto, nonostante lo stato di gravidanza, che pure costituisce oggetto di protezione costituzionale ex art. 37 Cost. La decisione appare in linea anche con Cass. n. 19912/2011, che riconosce al giudice del merito l’autonomia nella valutazione della colpa grave, insindacabile in sede di legittimità se sorretta da congrua motivazione.

#### **8. Considerazioni conclusive: un punto fermo nella tutela integrata del lavoro**

La sentenza in esame ribadisce un principio chiave: la maternità non costituisce uno scudo assoluto contro qualsiasi iniziativa disciplinare. Quando la condotta della lavoratrice integra una violazione consapevole e dolosa del vincolo fiduciario, il divieto di licenziamento può legittimamente essere superato, in virtù di una previsione normativa espressa che trova giustificazione nel bilanciamento tra la tutela della maternità e l’interesse dell’impresa alla lealtà del proprio personale.

Tuttavia, il caso impone ai giudici di merito di adottare criteri rigorosi, e alla giurisprudenza di legittimità di vigilare affinché la “colpa grave” non diventi un pretesto per aggirare le tutele, ma si configuri soltanto quando il disvalore della condotta è effettivamente tale da rendere inconciliabile la prosecuzione del rapporto.

In tal senso, la sentenza n. 19367/2025 si inserisce nel solco di una giurisprudenza che, senza derogare al principio di protezione della lavoratrice madre, ne riafferma il perimetro in funzione della lealtà e della correttezza che ogni lavoratore, a maggior ragione in una fase delicata della vita, è chiamato a mantenere.

Pasquale Dui, avvocato in Milano e professore a contratto nell’Università degli Studi di Milano-Bicocca

Visualizza il documento: [Cass., 14 luglio 2025, n. 19367](#)