

## Licenziamento discriminatorio per motivi connessi alla procreazione medicalmente assistita: tra presunzioni e controprova

di T. Vettor – 27 ottobre 2025

### 1. La vicenda processuale e il *thema decidendum*

La controversia oggetto della pronuncia in commento (Cass., ordinanza, 31 agosto 2025, n. 24245) origina dal licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato il 1° marzo 2017 a una segretaria assunta con contratto part-time, ufficialmente motivato dalla riorganizzazione dello studio medico con esternalizzazione dei servizi ad una cooperativa. La lavoratrice aveva impugnato il provvedimento sostenendo la natura discriminatoria del licenziamento, collegato al percorso di FIVET (Fecondazione in Vitro e Trasferimento Embrionale) programmato per il 10 marzo 2017.

Il doppio grado di merito aveva prodotto decisioni contrastanti: il Tribunale di Udine, con sent. 9 maggio 2019 n. 75, aveva rigettato il ricorso ritenendo sussistente il giustificato motivo oggettivo, mentre la Corte d'Appello di Trieste, con sent. 12 marzo 2021 n. 41 aveva dichiarato la nullità del licenziamento per discriminazione di genere, applicando la tutela reale ex art. 18 Statuto dei Lavoratori.

### 2. Il regime probatorio attenuato nella discriminazione di genere

La Suprema Corte all'esito della controversia ha dichiarato l'inammissibilità del ricorso promosso dal datore di lavoro, rinvenendo sotto l'apparente deduzione dei vizi di legittimità l'intento di sottoporre a rivalutazione i fatti storici e le prove su cui il giudice di merito aveva fondato la propria decisione.

Al riguardo la sentenza conferma l'orientamento consolidato secondo cui l'art. 40 del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 1981 non stabilisce un'inversione *tout court* dell'onere probatorio, ma un'attenuazione del regime ordinario in favore del ricorrente. Come già chiarito dalla Cassazione (fra le altre, Cass., 27 settembre 2018, n. 23338; Cass., 2 gennaio 2020, n. 1; Cass., 3 febbraio 2023, n. 3361; Cass., 12 ottobre 2018, n. 25543), il lavoratore deve fornire elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, idonei a fondare, in termini "precisi e concordanti", anche se non gravi, la presunzione dell'esistenza di comportamenti discriminatori in ragione del sesso.

Tale regime si differenzia nettamente dalle regole ordinarie dell'art. 2729 c.c. in materia di presunzioni, non richiedendo il requisito di gravità ma solo che la discriminazione si fondi su presunzioni precise e concordanti. Infatti, l'agevolazione probatoria si realizza in base all'articolo sopra citato quando il lavoratore fornisce elementi fattuali che rendano plausibile l'esistenza della discriminazione, spostando così sul datore di lavoro l'onere di provare l'inesistenza della discriminazione.

Nel caso di specie, la Corte d'Appello aveva correttamente individuato una pluralità di indizi convergenti: la cronologia sospetta degli eventi (licenziamento in concomitanza con la fase più delicata della FIVET), l'inerzia preparatoria precedente per il passaggio alla cooperativa,

l'improvvisa accelerazione del recesso, la non necessità giuridica del licenziamento stante l'applicabilità dell'art. 2112 c.c. in tema di trasferimento d'azienda.

Una volta operativo il regime probatorio di favore, spetta al datore di lavoro dimostrare l'inesistenza della discriminazione attraverso «circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria del recesso» (App. Trieste, sent. 41/2021). Nel caso concreto, il datore di lavoro non era riuscito a fornire spiegazioni alternative e plausibili della cronologia degli eventi, né a provare il preteso rifiuto della lavoratrice di passare alla cooperativa.

### **3. Il trasferimento d'azienda e la continuazione automatica del rapporto**

Nel contesto del regime delineato, il datore di lavoro aveva sostenuto che il licenziamento fosse stato motivato dal concomitante passaggio della gestione del laboratorio ad una cooperativa e dal rifiuto della lavoratrice alla nuova assunzione. La Corte di merito aveva ricondotto la vicenda oggetto di causa nella fattispecie del trasferimento d'azienda, atteso che con il subentro della cooperativa (della quale il medico risultava socio) nella gestione del laboratorio la struttura produttiva del datore di lavoro era destinata a rimanere inalterata e l'unico cambiamento avrebbe riguardato la titolarità dei rapporti contrattuali. Da qui la conseguente applicazione dell'art. 2112 c.c. che prevede la continuazione automatica del contratto di lavoro? con il cessionario (Cass., sent. 23 ottobre 2018, n. 26808) e la non necessità del licenziamento.

### **4. La discriminazione oggettiva e la tutela reale**

Ulteriori utili chiarimenti che si rinvengono nella sentenza in esame riguardano la nozione di discriminazione, di cui si conferma la natura oggettiva indipendentemente dall'intento del datore di lavoro, che si configura, come stabilito dall'art. 25 comma 2-bis *bis*, d.lgs. 198/2006, in "ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza". Mentre, quanto agli effetti, la Suprema Corte ribadisce che la nullità del licenziamento discriminatorio comporta dal punto di vista sanzionatorio l'applicazione della tutela reale *ex art.* 18 comma 1 Statuto dei Lavoratori, con reintegrazione nel posto di lavoro e risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni perdute, oltre al versamento dei contributi previdenziali.

### **5. Precedenti nella giurisprudenza europea**

Valga infine osservare come la decisione del giudice di legittimità si inserisca nel solco della giurisprudenza europea, richiamando la sentenza Mayr della Corte di Giustizia 26 febbraio 2008 nella causa C-506/06 (con nota di TRUCCO, *Le tutele comunitarie nei confronti delle lavoratrici alla prova della fecondazione in vitro*, in GI, n. 10, 1 ottobre 2008, p. 2141), che ha chiarito come il licenziamento di una lavoratrice a causa della sottoposizione a trattamenti di fecondazione medicalmente assistita costituisca discriminazione diretta fondata sul sesso. Nel suddetto precedente il giudice Europeo ha evidenziato che nella situazione esaminata non era applicabile la Dir. 92/85/CE, richiamata dal giudice del rinvio (e, in particolare, il divieto di licenziamento delle lavoratrici gestanti disposto dall'art. 10, n. 1 della suddetta direttiva) ma era rilevante la tutela contro la discriminazione fondata sul sesso, riconosciuta dalla Dir. 76/207/CE.

Tiziana Vettor, professoressa associata nell'Università degli Studi di Milano - Bicocca



Visualizza i documenti: [Trib. Udine, 9 maggio 2019, n. 75](#); [App. Trieste, 12 marzo 2021, n. 41](#); [Cass., ordinanza 31 agosto 2025, n. 24245](#)