

Colpa grave e tutela della maternità: verso una nozione autonoma e “rafforzata” del licenziamento disciplinare

di P. Dui - 12 maggio 2026

1. La cornice normativa e il problema definitorio

Il presente contributo vuole essere un commento di confronto sulla nozione giurisprudenziale di “colpa grave” nel regime di tutela contro i licenziamenti per maternità. Vengono così riunite e annotate le seguenti decisioni di legittimità e di merito: Cass. 21 novembre 2024, n. 30082; Cass. 3 febbraio 2025, n. 2586 (oltre a Cass. 14 luglio 2025, n. 19367, già segnalata su questa Rivista, come diremo *infra*) e Trib. Treviso, 4 marzo 2026, n. 173.

La disciplina del licenziamento della lavoratrice madre, come delineata dall’art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001, continua a rappresentare uno dei punti più sensibili del sistema giuslavoristico, ponendosi all’intersezione tra tutela costituzionale della maternità e potere organizzativo e disciplinare dell’impresa. Le pronunce qui esaminate consentono di cogliere con particolare nitidezza l’evoluzione del concetto di “colpa grave”, quale clausola di chiusura del sistema, idonea – in via eccezionale – a rendere inoperante il divieto di licenziamento (sull’argomento, a vario titolo, Cass 7 maggio 2025, n. 12060; Cass. 6 agosto 2024, n. 22202; Cass. 22 maggio 2024, n. 14301; Cass. 20 luglio 2023, n. 21496; Trib. Cassino, 20 febbraio 2023, n. 132).

Il dato di partenza è noto: il legislatore ha previsto un divieto di licenziamento pressoché assoluto durante la gravidanza e fino al compimento di un anno di vita del bambino, salvo ipotesi tassative, tra le quali spicca quella della “colpa grave della lavoratrice”. Proprio tale nozione, tuttavia, si è rivelata nel tempo problematica, imponendo alla giurisprudenza uno sforzo definitorio volto a distinguerla dalle categorie ordinarie del recesso disciplinare (per un esame della fattispecie, con riferimento alla cornice normativa e ai principali orientamenti giurisprudenziali e dottrinali, v. M. Donato, *Sulla nullità del licenziamento intimato ad una lavoratrice madre durante il “periodo protetto” in assenza di “colpa grave”*, in *ADL*, 2022, 1).

In questa prospettiva, la “colpa grave” non può essere intesa come una mera intensificazione della colpa disciplinare, ma deve essere ricostruita quale categoria autonoma, dotata di una propria funzione sistematica: essa costituisce il presupposto per la deroga ad una tutela di rango rafforzato e, proprio per questo, richiede un accertamento qualitativamente più rigoroso. Si tratta, dunque, non solo di verificare la sussistenza di un inadempimento grave, ma di accertare se esso presenti un disvalore tale da risultare incompatibile con la permanenza del rapporto anche alla luce della condizione protetta della lavoratrice.

2. La Cassazione n. 19367/2025: la colpa grave come condotta fraudolenta

In questo contesto si colloca la sentenza n. 19367/2025 della Corte di cassazione, che rappresenta un punto di consolidamento dell’orientamento più rigoroso (sul tema, per un commento alla sentenza, v. P. Dui, *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*, in www.rivistalabor.it, Aggiornamenti, 28 agosto 2025).

Il caso esaminato – caratterizzato da una condotta dolosa di falsificazione documentale finalizzata a giustificare un’assenza ingiustificata – ha indotto la Corte a ribadire che la tutela della maternità non può operare quale schermo assoluto rispetto a comportamenti fraudolenti idonei a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario.

La decisione si segnala per la chiarezza con cui afferma che la “colpa grave” richiesta dall’art. 54 non coincide con la giusta causa, ma implica un *quid pluris*, da accertarsi in concreto alla luce della complessiva condotta e del contesto in cui essa si inserisce. In particolare, la valorizzazione del profilo doloso consente di individuare una soglia qualitativa elevata della violazione, che giustifica il sacrificio della tutela rafforzata.

3. La Cassazione n. 2586/2025: il divieto di assimilazione alla giusta causa

Se la sentenza 19367/2025 individua un caso paradigmatico di colpa grave in presenza di dolo e artificio, la ordinanza n. 2586/2025 introduce un significativo elemento di precisazione metodologica. In tale pronuncia, la Cassazione censura la decisione di merito per avere sostanzialmente sovrapposto la nozione di giusta causa a quella di colpa grave, omettendo una verifica autonoma e specifica richiesta dalla normativa speciale.

Il caso – relativo all’abuso dei permessi ex lege n. 104/1992 da parte di una lavoratrice in gravidanza – evidenzia come la mera gravità dell’inadempimento, pur idonea a giustificare il recesso disciplinare, non sia di per sé sufficiente a superare il divieto protettivo. La Corte richiama espressamente la necessità di considerare anche le condizioni soggettive della lavoratrice e l’eventuale incidenza dello stato di gravidanza sulla condotta.

L’arresto in esame assume rilievo sistematico in quanto riafferma, in termini netti, che la colpa grave non può essere ricavata per equivalenza dalle categorie civilistiche o contrattuali, ma richiede un autonomo percorso argomentativo. Ne consegue un rafforzamento dell’onere motivazionale del giudice, che deve esplicitare non solo la gravità dell’inadempimento, ma anche le ragioni per cui esso supera la soglia di tutela speciale prevista dalla legge.

4. La Cassazione n. 30082/2024: centralità dell’accertamento in fatto

La linea interpretativa viene ulteriormente confermata dalla ordinanza n. 30082/2024, che, pur rigettando il ricorso della lavoratrice, insiste sul carattere eminentemente fattuale dell’accertamento della colpa grave.

In tale decisione, la Corte sottolinea come il giudizio di gravità debba fondarsi su una valutazione complessiva di elementi oggettivi e soggettivi: ruolo attivo nella condotta, reiterazione, danno arrecato, consapevolezza dell’illiceità, nonché assenza di qualsiasi incidenza dello stato di maternità.

Ne deriva una significativa limitazione del sindacato di legittimità, confinato ai soli vizi motivazionali, con conseguente valorizzazione del giudice di merito quale sede privilegiata di tale accertamento. Ciò conferma come la nozione di colpa grave sia destinata a svilupparsi in chiave casistica, attraverso una progressiva sedimentazione giurisprudenziale.

5. Il Tribunale di Treviso 4 marzo 2026, n.173: il limite probatorio della colpa grave

Di particolare interesse, in chiave sistematica, è la pronuncia del Tribunale di Treviso n.173/2026, che offre un controcanto rispetto agli arresti di legittimità.

Nel caso esaminato, relativo a una dirigente licenziata durante la gravidanza per utilizzo personale della carta di credito aziendale e per responsabilità gestionali, il giudice ha escluso la sussistenza della colpa grave, dichiarando la nullità del licenziamento.

Dalla motivazione emerge come la decisione si fondi su due profili decisivi: da un lato, la mancata prova di un elemento soggettivo qualificato; dall'altro, l'esistenza di una prassi tollerata e condivisa in ambito familiare-aziendale. Il Tribunale valorizza altresì il principio secondo cui l'onere probatorio della colpa grave grava integralmente sul datore di lavoro, con la conseguenza che ogni incertezza in ordine alla qualificazione della condotta ricade su quest'ultimo.

La pronuncia appare particolarmente significativa in quanto evidenzia il limite strutturale della categoria: proprio perché la colpa grave costituisce una deroga ad una tutela rafforzata, la sua prova deve essere rigorosa e non può essere surrogata da presunzioni o da valutazioni *ex post*.

6. I principi di sistema: autonomia e intensità della colpa

La comparazione tra le decisioni consente di enucleare alcuni principi di sistema.

In primo luogo, la “colpa grave” si configura come categoria autonoma, distinta e più rigorosa rispetto alla giusta causa e al giustificato motivo soggettivo. In secondo luogo, assume un rilievo decisivo l'elemento soggettivo, che deve esprimere un grado di consapevolezza e intenzionalità tale da giustificare la compressione della tutela rafforzata.

In terzo luogo, emerge con chiarezza la necessità di un accertamento contestualizzato, che tenga conto delle condizioni psicofisiche della lavoratrice e dell'eventuale incidenza della gravidanza sulla condotta.

Sotto questo profilo, la nozione di colpa grave si rivela quale strumento di bilanciamento dinamico tra interessi contrapposti, che non può essere applicato in modo automatico o standardizzato, ma richiede una valutazione concreta e individualizzata della fattispecie.

7. Conclusioni: l'equilibrio necessario tra tutela e responsabilità

Ne deriva un modello di giudizio complesso e fortemente individualizzato, che si colloca in equilibrio tra due esigenze contrapposte: da un lato, evitare che la tutela della maternità venga svuotata attraverso un uso estensivo della nozione di colpa grave; dall'altro, impedire che essa si traduca in una immunità generalizzata rispetto a comportamenti gravemente lesivi dell'interesse datoriale.

In questa prospettiva, le pronunce della Cassazione delineano un perimetro applicativo rigoroso ma non preclusivo della deroga, mentre la decisione del Tribunale di Treviso mostra come, in presenza di incertezze probatorie o di contesti organizzativi ambigui, debba prevalere la tutela rafforzata della lavoratrice madre.

In conclusione, la nozione di “colpa grave” si conferma quale snodo centrale di un equilibrio delicato e dinamico, affidato in larga misura alla sensibilità del giudice di merito. La sua corretta applicazione richiede un approccio non formalistico, capace di cogliere la specificità

della condizione della lavoratrice madre e, al contempo, di salvaguardare l'essenziale affidamento fiduciario che costituisce il fondamento del rapporto di lavoro.

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

Visualizza i documenti: [Cass., ordinanza 3 febbraio 2025, n. 2586](#); [Cass., ordinanza 21 novembre 2024, n. 30082](#); [Trib. Treviso, 4 marzo 2026, n. 173](#)