

Licenziamento della lavoratrice madre e “colpa grave”: il Tribunale di Varese conferma la soglia rafforzata della deroga al divieto di recesso

di P. Dui - 28 giugno 2026

1. Il caso: un inadempimento accertato, ma non sufficiente a legittimare il recesso

La sentenza del Tribunale di Varese del 25 maggio 2026, n. 218, offre un’interessante occasione per tornare sulla nozione di “colpa grave” nel licenziamento della lavoratrice madre e, più in generale, sul rapporto tra tutela rafforzata della maternità e potere disciplinare del datore di lavoro.

Su questa tematica, segnalo già – per tutti gli approfondimenti del caso – P. Dui, *Colpa grave e tutela della maternità: verso una nozione autonoma e “rafforzata” del licenziamento disciplinare*, in www.rivistalabor.it, Aggiornamenti, 12 maggio 2026, con il commento alle seguenti decisioni, di legittimità e di merito: Cass. 21 novembre 2024, n. 3008; Cass. 3 febbraio 2025, n. 2586 e Trib. Treviso 4 marzo 2026, n. 173, in *One legale*, oltre a Cass. 14 luglio 2025, n. 19367 (qui nel commento richiamata e oggetto di specifica nota: P. Dui, *Licenziamento disciplinare e gravidanza: la Cassazione chiarisce il limite del divieto di cui all’art. 54 D.Lgs. n. 151/2002 in caso di colpa grave*, *ivi*, Aggiornamenti, 28 agosto 2025). Cfr., altresì, M. Donato, *Sulla nullità del licenziamento intimato ad una lavoratrice madre durante il “periodo protetto” in assenza di “colpa grave”*, nota a Trib. Brescia, 6 settembre 2021, in *Foro plus*; F. De Falco, *Le deroghe al divieto di licenziamento della lavoratrice madre*, in *LDM*, 2018, 1, 175).

La vicenda trae origine dal licenziamento per giusta causa intimato a una lavoratrice prima del compimento dell’anno di età del figlio. Il fatto contestato consisteva nell’essersi la dipendente recata nel locale infermeria, dopo avere timbrato la ripresa dell’attività lavorativa al termine della pausa pranzo, rimanendo distesa sul lettino. Secondo la prospettazione datoriale, tale condotta avrebbe rivelato la volontà di sottrarsi alla prestazione, simulando la presenza in servizio.

Il Tribunale non nega la sussistenza materiale del fatto. Anzi, all’esito dell’istruttoria, ritiene confermato che la lavoratrice si fosse recata in infermeria a riposare, senza che risultasse provato l’asserito malessere dedotto a giustificazione della condotta. Tuttavia, proprio questo è il punto qualificante della decisione: non ogni fatto disciplinarmente rilevante è sufficiente a integrare la giusta causa; e, soprattutto, non ogni giusta causa è automaticamente idonea a integrare la “colpa grave” richiesta dall’art. 54 D.Lgs. n. 151/2001.

La decisione, dunque, si colloca su un crinale molto preciso: il fatto è accertato, ma la sua gravità non raggiunge la soglia richiesta né per il licenziamento disciplinare ordinario, né, a maggior ragione, per superare il divieto protettivo previsto in favore della lavoratrice madre.

2. La colpa grave come categoria autonoma e più rigorosa della giusta causa

Il passaggio centrale della pronuncia è costituito dal richiamo all’orientamento della giurisprudenza di legittimità, secondo cui la “colpa grave” prevista dall’art. 54 D.Lgs. n.

151/2001 non coincide con il giustificato motivo soggettivo, né con una qualsiasi ipotesi di giusta causa individuata dalla contrattazione collettiva.

Il Tribunale di Varese richiama, in particolare, Cass. 29 settembre 2011, n. 19912 e Cass. 26 gennaio 2017, n. 2004, ribadendo che la colpa grave deve essere valutata con rigore maggiore rispetto all'ordinario inadempimento disciplinare. Non basta, dunque, accertare una violazione degli obblighi contrattuali; occorre verificare se la condotta presenti quella specifica e qualificata gravità che consente di derogare a una tutela posta a presidio di valori costituzionali, quali la maternità e l'infanzia.

La pronuncia si pone in linea con quanto già evidenziato nel commento a Cass. 14 luglio 2025, n. 19367, sopra richiamato, ove si era sottolineato che la colpa grave costituisce una fattispecie autonoma rispetto alla giusta causa di cui all'art. 2119 c.c. e richiede un accertamento rigoroso, esteso non solo alla materialità del fatto, ma anche alle sue implicazioni personali, psicologiche, familiari e organizzative.

In tale prospettiva, la "colpa grave" non è una semplice giusta causa aggravata, ma una categoria speciale, funzionale a bilanciare due esigenze contrapposte: da un lato, la protezione rafforzata della lavoratrice madre; dall'altro, la necessità di non trasformare tale tutela in uno schermo assoluto rispetto a condotte realmente incompatibili con la prosecuzione del rapporto.

3. Il confronto con Cass. n. 19367/2025: il discrimine della frode e del dolo

Il confronto con Cass. n. 19367/2025 consente di cogliere meglio la portata della decisione varesina.

Nel caso deciso dalla Suprema Corte, la lavoratrice aveva posto in essere una condotta fraudolenta, consistita nell'invio tardivo e falsificato di certificazioni mediche, apparentemente dirette a giustificare retroattivamente una prolungata assenza dal lavoro. In quella vicenda, la Cassazione ha ritenuto che il comportamento doloso e artificiosamente simulato integrasse un *quid pluris* di slealtà, idoneo a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario e, pertanto, a superare anche il divieto di licenziamento in gravidanza.

La sentenza del Tribunale di Varese si colloca, per così dire, sul versante opposto della medesima linea interpretativa. Qui il comportamento della lavoratrice è certamente censurabile, perché integra una consapevole sottrazione, sia pure temporanea, alla prestazione lavorativa. Manca, tuttavia, quell'elemento di frode, artificio, simulazione documentale o alterazione intenzionale della realtà che aveva assunto rilievo decisivo nella pronuncia del 2025.

È proprio questa differenza qualitativa a spiegare l'esito opposto. In Cass. n. 19367/2025 la maternità non impedisce il licenziamento perché la condotta fraudolenta travolge il nucleo fiduciario del rapporto. Nel caso varesino, invece, il fatto rimane confinato nell'area dell'inadempimento disciplinare sanzionabile, ma non espulsivo.

La distinzione è importante anche sul piano sistematico: la tutela della maternità non neutralizza il potere disciplinare, ma impone di verificarne l'esercizio con una soglia di rigore più elevata.

4. La tipizzazione collettiva e il giudizio di proporzionalità

Un ulteriore profilo significativo della sentenza riguarda il ruolo attribuito alla contrattazione collettiva.

Il Tribunale confronta la condotta accertata con le fattispecie disciplinari previste dal CCNL applicato e osserva che il licenziamento senza preavviso è riservato a condotte di marcato disvalore, quali grave insubordinazione, furto, danneggiamento volontario, abbandono del posto con pregiudizio per l'incolumità o la sicurezza degli impianti. La condotta della lavoratrice non viene ritenuta assimilabile a tali ipotesi, non avendo arrecato alcun pregiudizio, neppure potenziale, a persone o beni aziendali.

Al contrario, il giudice valorizza il raffronto con le fattispecie conservative, evidenziando che il comportamento contestato appare più vicino a un'ipotesi di sospensione o ritardo dell'attività lavorativa, piuttosto che a una condotta espulsiva. Particolarmente incisivo è il richiamo alla previsione contrattuale che sanziona conservativamente il lavoratore trovato in stato di manifesta ubriachezza durante l'orario di lavoro, ritenuta condotta sovrapponibile, se non persino più grave, rispetto a quella addebitata alla ricorrente.

La motivazione è lineare: la timbratura di rientro dalla pausa non trasforma automaticamente la condotta in frode grave. Essa qualifica certamente l'episodio come inadempimento, ma non ne altera la reale consistenza disciplinare. Il Tribunale parla, infatti, di "lettura suggestiva" della vicenda da parte datoriale, insufficiente ad aggravare il fatto sino alla soglia della giusta causa.

Ne deriva una conclusione netta: la condotta avrebbe potuto essere sanzionata esclusivamente con un provvedimento conservativo e, pertanto, non integra né la giusta causa né, tanto meno, la specifica colpa grave richiesta dall'art. 54 cit.

5. La pronuncia nel quadro dell'orientamento prevalente

La decisione del Tribunale di Varese conferma l'orientamento prevalente secondo cui la colpa grave in maternità va intesa come categoria autonoma, distinta e più rigorosa rispetto alla giusta causa o al giustificato motivo soggettivo.

Tale linea è stata ricostruita anche nel commento comparativo sopra esposto, nel quale si evidenzia come la colpa grave non possa essere desunta per automatismo dalle categorie disciplinari ordinarie, ma richieda un autonomo percorso argomentativo, fondato su un accertamento individualizzato della fattispecie.

In particolare, Cass. n. 2586/2025, *cit.*, ha censurato la sovrapposizione tra giusta causa e colpa grave, riaffermando la necessità di verificare in modo specifico se l'inadempimento superi la soglia della tutela speciale. Cass. n. 30082/2024, *cit.*, ha insistito, invece, sulla centralità dell'accertamento in fatto, da condurre attraverso la valutazione complessiva degli elementi oggettivi e soggettivi della condotta. Il Tribunale di Treviso, 4 marzo 2026, n. 173, *cit.*, ha poi valorizzato il limite probatorio della categoria, escludendo la colpa grave in presenza di incertezze sull'elemento soggettivo qualificato e sul contesto organizzativo.

Il Tribunale di Varese si inserisce coerentemente in questo percorso. La sua peculiarità sta nel fatto che il giudice non nega la rilevanza disciplinare della condotta, ma ne ridimensiona la portata espulsiva. Si tratta, quindi, di una pronuncia equilibrata: non assolutizza la tutela

della lavoratrice madre, ma ne preserva la funzione rafforzata; non nega il potere disciplinare datoriale, ma ne impedisce l'uso sproporzionato.

6. Nullità del licenziamento e tutela applicabile

Accertata l'insussistenza della colpa grave, il Tribunale dichiara la nullità del licenziamento ex art. 54 D.Lgs. n. 151/2001 e applica la tutela di cui all'art. 2 D.Lgs. n. 23/2015, trattandosi di rapporto soggetto al regime delle tutele crescenti.

La lavoratrice aveva esercitato l'opzione per l'indennità sostitutiva della reintegrazione; il datore è stato pertanto condannato al pagamento delle 15 mensilità, oltre all'indennità risarcitoria dal licenziamento all'esercizio dell'opzione, dedotto *l'aliunde perceptum*, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

È invece respinta la domanda di danno non patrimoniale, non essendo stata raggiunta la prova del dedotto contesto ostile o di un disegno datoriale preordinato all'espulsione della lavoratrice. Anche questo passaggio merita attenzione: la nullità del licenziamento per violazione del divieto di cui all'art. 54 non comporta automaticamente il riconoscimento di un danno ulteriore, che resta soggetto all'ordinario onere probatorio.

7. Considerazioni conclusive

La sentenza del Tribunale di Varese offre una conferma importante: la "colpa grave" della lavoratrice madre non è una formula elastica da riempire con il generico disvalore disciplinare della condotta, ma una soglia speciale, rigorosa e selettiva.

Il suo accertamento deve muovere da una doppia verifica. Prima occorre stabilire se il fatto integri una giusta causa o comunque un inadempimento disciplinare grave secondo i criteri ordinari. Poi, e soprattutto, occorre chiedersi se quel fatto presenti un'intensità ulteriore, tale da giustificare la compressione della tutela rafforzata della maternità.

Nel caso deciso dal Tribunale di Varese, questa seconda soglia non è superata. La condotta è censurabile, ma non fraudolenta; è intenzionale, ma non connotata da quel grado di slealtà o pericolo organizzativo che possa rendere recessiva la protezione legale. Il giudice, in altri termini, distingue correttamente tra inadempimento e colpa grave, tra sanzionabilità e licenziabilità, tra potere disciplinare e deroga a un divieto protettivo.

La pronuncia si inserisce così in una linea giurisprudenziale ormai piuttosto definita: la maternità non è immunità disciplinare, ma la colpa grave non può essere banalizzata. È una categoria di confine, chiamata a preservare l'equilibrio tra responsabilità della lavoratrice e tutela costituzionale della maternità. Proprio per questo, essa deve restare confinata ai casi in cui il disvalore della condotta sia effettivamente incompatibile con la prosecuzione del rapporto, anche alla luce della particolare condizione protetta della lavoratrice.

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

Visualizza il documento: [Trib. Varese, 25 maggio 2026, n. 218](#)