

## ***Effetti della gravidanza insorta durante il periodo di preavviso***

*La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 9268 del 3 aprile 2019, ha affermato che il divieto di licenziare una donna in stato di gravidanza sancito dall'art. 54 d.lgs. n.151/2001 si riferisce al momento in cui il recesso è stato intimato e si è perfezionato e non al momento di produzione dei suoi effetti.*

*Dunque, la gravidanza sopravvenuta durante il periodo di preavviso non costituisce causa di nullità del licenziamento per violazione del predetto art. 54 d.lgs. n. 151/2001 ma determina la sospensione del periodo di preavviso e, dunque, posticipa gli effetti dello stesso e, cioè, la definitiva cessazione del rapporto di lavoro e di tutte le obbligazioni ad esso connesse.*

.....

La Suprema Corte, con la sentenza in commento, ha definito che il licenziamento con preavviso è efficace dalla ricezione dell'atto di recesso, a nulla rileva infatti lo stato di gravidanza che inizia in pendenza del preavviso.

### ***Il fatto***

La vicenda trae origine dalla sentenza con cui la corte di appello, in accoglimento del ricorso proposto da una società (nello specifico una società cooperativa in liquidazione) ed in riforma della sentenza di primo grado, respingeva la domanda di una lavoratrice in gravidanza, di nullità del licenziamento per violazione dell'art. 54, D.Lgs. n. 151 del 2001.

La corte territoriale riteneva che il licenziamento, intimato per giustificato motivo oggettivo, si fosse perfezionato alla data di ricevimento da parte della lavoratrice della relativa lettera, sebbene l'efficacia dello stesso fosse stata posticipata alla scadenza del periodo di preavviso. Il giudice del merito individuava il momento di inizio dello stato oggettivo di gravidanza in base alla documentazione medica in atti e alla consulenza tecnica d'ufficio, svolta in primo grado, anziché secondo la presunzione legale di cui all'art. 4, D.P.R. n. 1026 del 1975, adoperata dal tribunale di primo grado e riferita a trecento giorni prima della data presunta del parto. La corte di secondo grado accertava, inoltre, come l'inizio dello stato oggettivo di gravidanza risalisse ad una data successiva all'intimazione del recesso.

Avverso tale sentenza la dipendente proponeva quindi ricorso per Cassazione, lamentando che a suo avviso, per quanto qui di interesse, nel periodo di preavviso il rapporto di lavoro prosegue con connessi obblighi e diritti a tutti gli effetti, con la conseguenza che la sopravvenienza, nel corso di tale periodo, dello stato di gravidanza rende comunque operante la tutela di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001.

## ***La decisione***

La Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni alla pronuncia, i Giudici di legittimità, anche facendo riferimento alla propria precedente giurisprudenza sul punto, spiegavano innanzitutto che “il licenziamento, come negozio unilaterale recettizio, si perfeziona nel momento in cui la manifestazione di volontà del datore di lavoro recedente giunge a conoscenza del lavoratore, anche se l'efficacia - vale a dire la produzione dell'effetto tipico, consistente nella risoluzione del rapporto di lavoro - viene differita ad un momento successivo”. Su tali premesse ne discendeva che la verifica delle condizioni legittimanti l'esercizio del potere di recesso doveva essere compiuta con riferimento al momento in cui detto negozio unilaterale si è perfezionato e non già con riguardo, ove il licenziamento sia stato intimato con preavviso, al successivo momento della scadenza del preavviso stesso.

A questo proposito, ricordava la Corte Suprema che tale principio già aveva trovato applicazione, ad esempio, per il termine di decadenza di sessanta giorni, di cui all'art. 6 della legge n. 604 del 1966, che, si è ritenuto, decorre dalla comunicazione del licenziamento e non già dalla data di effettiva cessazione del rapporto. La Cassazione puntualizzava, inoltre, che “allo stesso modo si è affermata l'irrelevanza di norme disciplinanti la materia in modo innovativo, ove esse siano entrate in vigore dopo il suddetto momento di perfezionamento del recesso e durante il periodo di preavviso”.

Nella fattispecie in esame, proseguivano gli Ermellini, la corte di merito si era attenuta ai principi sopra enunciati ed aveva escluso la nullità del licenziamento, ai sensi dell'art. 54, D.Lgs. n. 151 del 2001, sul rilievo che al momento in cui lo stesso è stato intimato e si è perfezionato la lavoratrice non si trovava oggettivamente in stato di gravidanza. In aggiunta, correttamente la corte d'appello aveva fatto leva anche sulla formulazione letterale dell'art. 54 cit., comma 5, che sancisce la nullità del licenziamento per violazione del relativo divieto avendo riguardo al momento in cui lo stesso è “intimato” (dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di un anno di età del bambino) e non al momento di produzione degli effetti.

Concludeva inoltre la Corte, affermando che non costituisce oggetto di causa il diverso problema della sospensione di efficacia del licenziamento, ritualmente comunicato e perfezionato, in relazione agli eventi di cui all'art. 2110 c.c., che rilevano non ai fini della nullità o illegittimità del recesso bensì, unicamente, per stabilire la decorrenza dell'effetto di risoluzione del rapporto: come infatti più volte affermato, dall'applicazione del principio di sospensione del rapporto di lavoro in presenza degli eventi di cui all'art. 2110 c.c. (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio), per il periodo previsto dalla legge, dal contratto collettivo, dagli usi o secondo equità, discende, in riferimento al licenziamento con preavviso, la sospensione - fin dal momento della sua intimazione - dell'efficacia del licenziamento nel caso di malattia (infortunio, gravidanza, puerperio) del lavoratore già in atto, e la sospensione della decorrenza del periodo di preavviso in caso in cui detti eventi

siano sopravvenuti. Ulteriormente veniva poi precisato che la sospensione del termine di preavviso del licenziamento durante il decorso della malattia del lavoratore, con conseguente inefficacia del licenziamento fino alla cessazione della malattia o dell'esaurimento del periodo di comportamento, costituisce un effetto che deriva direttamente dalla legge e, quindi, si produce per il solo fatto della sussistenza dello stato morboso, indipendentemente dalla comunicazione della malattia che, di regola, a seconda della disciplina collettiva, può essere effettuata entro tre giorni dall'insorgenza.

Da tali premesse ne derivava che lo stato di gravidanza, insorto durante il periodo di preavviso, se pure non è causa di nullità del licenziamento ai sensi dell'art. 54 cit. costituisce evento idoneo, ai sensi dell'art. 2110 c.c., a determinare la sospensione del periodo di preavviso: difatti il licenziamento intimato durante lo stato di gravidanza rientra nel divieto posto dal citato art. 54 che ne sancisce la nullità, mentre la gravidanza intervenuta nel corso del periodo di preavviso "laborato", come nel caso di specie, è attratta nella disciplina dell'art. 2110 c.c. e comporta gli effetti sospensivi ivi previsti.

Per tutto quanto sopra, il ricorso veniva respinto.

### ***In definitiva***

La Corte Suprema di Cassazione, con la sentenza oggi in commento, ha stabilito che il licenziamento nei confronti di una donna in stato di gravidanza iniziato durante il preavviso è legittimo, "ma si sospende la decorrenza del preavviso come nei casi di malattia o infortunio".

In generale, ricordiamo che non si può licenziare una lavoratrice in gravidanza, infatti in questo caso sussiste la particolare tutela che impedisce al datore di lavoro di recedere dal contratto a partire dal momento di concepimento fino a un anno di età del bambino, tranne alcuni casi eccezionali.

Nella fattispecie, il problema si è posto in quanto la lavoratrice era entrata in gravidanza durante il periodo di preavviso e quindi quando il rapporto di lavoro era ancora in essere. La Cassazione, esprimendosi per la prima volta su una tale ipotesi, ha cercato di contemperare le due differenti esigenze, della lavoratrice da un lato e della certezza del diritto, dall'altro, esprimendo un'interpretazione intermedia che garantisce un margine di tutela ad entrambe le posizioni: perchè, infatti, la norma stabilisce a chiare lettere che il divieto di licenziamento durante il periodo di gravidanza è riferito in modo esplicito al momento in cui perviene la lettera di licenziamento e quindi prima del preavviso, mentre altro è il giorno della sua efficacia che, ovviamente, si compie dopo il preavviso.

Utile è ricordare quanto accennato in apertura e cioè che esistono delle eccezioni al divieto generale di licenziamento in gravidanza:

- licenziamento per grave colpa della lavoratrice,
- licenziamento collettivo,
- cessazione dell'attività aziendale,
- scadenza del contratto a tempo determinato,
- ultimazione delle prestazioni per le quali la lavoratrice era stata assunta,
- assunzione in prova con esito negativo della prova.

In tutti gli altri casi il recesso è nullo e questo vuol dire che la lavoratrice ha diritto ad essere immediatamente reintegrata nel posto di lavoro e a ricevere tutte le somme di denaro (retribuzioni, contributi previdenziali ed assistenziali) che avrebbe ricevuto se il licenziamento non fosse mai stato intimato. Il licenziamento inoltre è comunque nullo anche se l'azienda non sapeva dello stato di gravidanza della dipendente, perché magari lo stesso non era ancora stato comunicato, in quanto è l'oggettiva situazione ad avere una sua valenza.

Si ricorda, inoltre, che per definire il periodo in cui vige il divieto, si fa riferimento dalla data del concepimento, che si presume per legge avvenuto 300 giorni prima della nascita del bambino, fino al compimento di un anno di vita.