

## ***Neomamma e tutela per il rientro al lavoro***

*La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 13455 del 30 Giugno 2016 , in tema di licenziamento per giusta causa, ha statuito l'illegittimità del provvedimento espulsivo, in quanto discriminatorio e ostruzionistico, nei confronti della donna che, alla conclusione del periodo di maternità, non rientra al lavoro nella nuova sede in cui è stata trasferita nonostante la richiesta esplicita di voler riprendere servizio nella vecchia sede.*

.....

La Suprema Corte, con la sentenza in commento, ha definito che è nullo il licenziamento della lavoratrice per assenza ingiustificata, qualora , al termine della maternità, non si presenti presso la sede della società in un diverso comune dove il datore di lavoro nel frattempo l'ha trasferita, precisando che al termine dei periodi di divieto di lavoro dovuti alla maternità le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo espressa rinuncia, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra situata nel medesimo comune

### ***Il fatto***

La controversia trae origine dalla vicenda relativa ad una lavoratrice madre, nei cui confronti il datore di lavoro aveva ordinato di riprendere servizio presso un'unità aziendale situata in un comune diverso da quello ove la donna prestava servizio al momento della gravidanza.

A fronte di una prolungata assenza della dipendente, che aveva omesso di conformarsi all'ordine datoriale sulla nuova sede di lavoro, il datore di lavoro aveva disposto il suo licenziamento. La lavoratrice aveva impugnato il provvedimento espulsivo e rimarcato la natura discriminatoria del licenziamento.

In primo e in secondo grado, il ricorso della lavoratrice era stato respinto, sul presupposto che la dipendente non aveva dato prova dell'effettiva esistenza di atti preparatori del licenziamento qualificabili alla stregua di azioni discriminatorie in ragione della condizione di madre della lavoratrice.

La dipendente proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, denunciando la violazione dell'art. 111 Cost. per omessa motivazione sul punto della dichiarata "assenza non giustificata" e violazione, in relazione al medesimo punto, dell'art. 56, commi 1 e 3, del

decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, non avendo la Corte di appello chiarito le ragioni, per le quali l'assenza della lavoratrice presso l'unità produttiva ove la società datrice di lavoro le aveva chiesto di presentarsi, dovesse considerarsi ingiustificata a fronte del diritto della stessa lavoratrice, ai sensi della norma richiamata, a rientrare nell'unità produttiva ove era occupata all'inizio del periodo di gravidanza, e altresì a fronte della volontà più volte manifestata dalla medesima di riprendere la propria attività lavorativa presso tale unità.

### ***La decisione***

La Corte di Cassazione accoglieva il ricorso.

In motivazione i Giudici chiarivano che la sentenza della Corte di appello aveva ritenuto "autonomo motivo" dell'intimato licenziamento l'assenza non giustificata della lavoratrice, osservando come i fatti dalla stessa allegati enucleavano circostanze che, ove pure considerate di carattere discriminatorio - ostruzionistico (ossia l'impedimento al rientro in servizio presso l'unità produttiva ove la lavoratrice prestava la propria opera prima della gravidanza), non potevano essere considerati funzionali a determinare il recesso; "manca, in sostanza, un riferimento al carattere strumentale dell'atteggiamento del datore di lavoro che faccia presumere una volontà dismissiva del rapporto giustificata dalla condizione della maternità della lavoratrice, attuata in occasione dell'assenza della dipendente".

Peraltro, proseguiva la Corte, con tale motivazione la Corte territoriale trasferiva la vicenda estintiva del rapporto sul piano esclusivo della tracciabilità nel comportamento datoriale di motivazioni discriminatorie connesse alla maternità della lavoratrice, omettendo in tal modo, e radicalmente, di valutare - su di un piano diverso ma ineludibile, alla stregua della concreta fattispecie sottoposta al suo esame - se l'assenza dal lavoro potesse dirsi "non giustificata" in presenza della norma di cui all'art. 56, co. 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, per la quale "al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune" e a fronte del difetto di accertamento in ordine ad una volontà abdicativa della lavoratrice, che anzi aveva fatto presente con varie comunicazioni di essere disponibile a riprendere servizio nell'unità produttiva di provenienza.

I giudici concludevano osservando inoltre che "il decreto legislativo n. 151/2001, in attuazione dei valori di cui agli artt. 31 e 37 della Costituzione e della Direttiva CE n. 85 del 1992, prevede un articolato e complesso insieme di garanzie e diritti volti ad assicurare

l'essenziale funzione familiare della donna e rispondenti all'esigenza di tutela della maternità (ora, in senso più lato, della genitorialità); né la peculiare natura dei valori così protetti e la preminenza dai medesimi rivestita nell'ordinamento è priva di riflessi nella dimensione attuativa del rapporto, richiedendo o legittimando, alla stregua dei canoni di correttezza e buona fede, tutti quei comportamenti, sia di segno positivo che negativo, e anche non strutturalmente riconducibili ad un facere, che possano cooperare alla loro attuazione”

Per tutto quanto espresso, il ricorso veniva accolto.

### ***In definitiva***

Con la sentenza in commento oggi, la Suprema Corte sottolinea che la lavoratrice diventata mamma ha diritto di rientrare in servizio dopo la maternità nella stessa unità aziendale di provenienza o al limite in altra unità produttiva nell'ambito del medesimo comune. Questo principio è definito nell'articolo 56 del decreto legislativo 151/2001 .

In questo senso non è possibile sancire come ingiustificata la prolungata assenza della lavoratrice madre chiamata a riprendere servizio presso una sede diversa da quella di provenienza, risultando il provvedimento espulsivo adottato dal datore di lavoro illegittimo.

La Corte di cassazione , pronunciandosi in tal senso, ha rilevato che la decisione di illegittimità del comportamento datoriale deve prescindere dalla mancata dimostrazione di un'effettiva condotta strumentale del datore di lavoro, in quanto il giudizio di merito deve scaturire dall'unica verifica e conseguente valutazione se l'assenza dal lavoro, alla luce della disciplina speciale sulla tutela della genitorialità, possa o meno ritenersi ingiustificata.