

**Cassazione.** Divieto di licenziamento ridotto se si verifica un aborto entro 180 giorni dal concepimento

## Tutela breve per la maternità interrotta

**Giampiero Falasca**

La dipendente che abortisce entro i primi 180 giorni di gravidanza è tutelata contro il **licenziamento**, ma questa copertura opera solo durante la **gravidanza** medesima e fino al termine del **periodo di malattia** conseguente alla sua interruzione; per questa ipotesi non opera, invece, la tutela più ampia prevista per la maternità che si conclude con la nascita del bambino, nella quale il divieto di licenziamento si estende sino al primo anno di vita del figlio.

Con questa decisione la Corte di cassazione (sentenza 14723/2015) conclude la controversia tra una lavoratrice licenziata per superamento del peri-

odo di comporto durante la gravidanza interrotta da un aborto. La questione, dal punto di vista normativo, si presenta alquanto complessa.

La legge (Dlgs 151/2001) dichiara la nullità del licenziamento intimato nei confronti della dipendente nel corso del periodo di gravidanza e fino al

compimento di un anno di età del bambino. Si tratta di una nullità assoluta, che opera in connessione con lo stato di gravidanza e non è suscettibile di alcuna sanatoria.

Se la gravidanza si interrompe prematuramente, la legge distingue tra l'ipotesi in cui l'interruzione si verifichi entro i 180 giorni dal concepimento e quella avvenga dopo tale data. Nel primo caso, l'interruzione di gravidanza viene considerata a tutti gli effetti come malattia, nel secondo caso, invece, è considerata a tutti gli effetti come parto.

Nelle situazioni in cui si verifica il decesso del minore la legge prevede varie opzioni, con ri-

ferimento alla durata del divieto di licenziamento. Se il bambino nasce morto oppure il decesso si verifica durante il periodo di interdizione dal lavoro, il divieto di licenziamento cessa alla fine del periodo di interdizione; se il decesso interviene dopo il periodo di interdizione ma prima del compimento di un anno, il divieto di licenziamento cessa dopo 10 giorni dalla morte.

La controversia oggetto della sentenza ruota intorno a un caso - aborto entro 180 giorni dal concepimento - per il quale la legge non spiega in maniera espressa se e come si applica il divieto di licenziamento.

Secondo la Corte d'appello, in questa ipotesi si applica la

norma (articolo 2 del Dpr 1026/1976) che qualifica come "malattia" l'interruzione di gravidanza, ma tale norma non esclude il divieto di licenziamento sino al periodo massimo previsto dalla legge (fine del periodo di interdizione al lavoro e compimento di un anno di vita del bambino).

Tale lettura non è condivisa dalla sentenza della Corte di cassazione, la quale evidenzia che nel caso in questione il divieto di licenziamento non si può estendere sino a un termine (un anno di vita del bambino) che sarebbe in concreto irrealizzabile. La Corte osserva, a sostegno della propria interpretazione, che non deve considerarsi casuale il fatto che la normativa preveda, per alcuni casi patologici specifici (li abbiamo elencati sopra) regole speciali sul divieto di licenziamento,

mentre nulla dica per l'ipotesi dell'aborto entro i 180 giorni dal concepimento.

Il silenzio del legislatore su questo punto, secondo i giudici di legittimità, sta a significare che è stato ritenuto sufficiente tutelare la lavoratrice applicando il divieto di licenziamento per il solo periodo nel corso del quale è stata portata avanti la gravidanza e nel successivo periodo di malattia connesso all'interruzione della stessa. La Corte rigetta anche l'interpretazione del datore di lavoro secondo la quale durante i primi 180 giorni di gravidanza non sarebbe stato applicabile alcun divieto di licenziamento. Tale divieto viene invece ritenuto sussistente, seppure nei limiti sopra ricordati (fino all'interruzione della gravidanza).