



Corte di cassazione – Sezione lavoro

*SENT. 6 GIUGNO 2018, N. 14515 - PRES. NOBILE,
EST. NEGRI DELLA TORRE, P.M. MATERA,
C. T. S.R.L. C. R. V.**

Maternità – Licenziamento – Divieto – Art. 54 d. lgs. 151/2001 – Diritto alla conservazione del posto della lavoratrice madre – Deroga in caso di cessazione dell’attività aziendale – Cessazione dell’attività di un reparto.

In materia di tutela della lavoratrice madre, l’eccezione al divieto di licenziamento prevista dall’art. 54, comma 3, lett. b), del d.lgs. n. 151 del 2001, per il periodo che va dall’inizio della gestazione fino al compimento di un anno di età del bambino, non opera in caso di cessazione dell’attività di un singolo reparto dell’azienda, ancorché dotato di autonomia funzionale. La norma, infatti, ponendo già un’eccezione ad una regola generale non è suscettibile di interpretazione estensiva od analogica.

Maternity – Dismissal – Ban on dismissal - Legislative Decree 151/2001 art. 54 – Right to retain their jobs –Exception in the event of cessation of the activity – Cessation of a single unit.

About the protection of mothers, the exception to the prohibition of dismissal, according to the article 54, co. 3, lett. b), D. Lgs. n. 151/2001, from the beginning of their pregnancy to the end of the maternity leave, shall apply in the case of cessation of the total activity. The rule cannot be applied extensively or analogically in the event of the end of a functionally autonomous unit.

+ SVOLGIMENTO DEL PROCESSO. Con sentenza n. 7065/2015, depositata il 29 febbraio 2016, la Corte di appello di Roma - in parziale riforma della pronuncia di primo grado, confermata nel rigetto delle domande risarcitorie (in relazione al pregiudizio alla professionalità e altre voci di danno) - dichiarava la nullità, per violazione dell’art. 54, comma 3, lett. b), D. Lgs. n. 151 del 2001, del licenziamento intimato a R. V. dalla società C. T. s.r.l. in data 13 novembre 2008, con le statuizioni conseguenti.

La Corte rilevava, a sostegno della propria decisione, come la norma richiamata dovesse considerarsi di stretta interpretazione e di conseguenza consentisse il

* Conforme a Cass., 28 settembre 2017, n. 22720, in questa stessa sezione.

+ Commento di Marcella Miracolini in questo Volume nella sezione Note a Sentenza

licenziamento della lavoratrice madre soltanto nei casi di cessazione totale dell'attività (e non anche, come nel caso di specie, di chiusura del reparto al quale la stessa era addetta).

La Corte, in ogni caso, rilevava come la società avesse espressamente assunto l'obbligo di reimpiegare la lavoratrice, al termine del periodo protetto, in altro esercizio e come la stessa, alla luce delle diverse mansioni svolte in precedenza, potesse essere utilmente ricollocata in azienda, così da determinare la nullità del recesso anche nell'ipotesi in cui si fosse ritenuto di accedere al diverso orientamento giurisprudenziale in materia.

Ha proposto ricorso per la cassazione della sentenza la società con quattro motivi, cui la V. ha resistito con controricorso.

Entrambe le parti hanno depositato memoria.

MOTIVI DELLA DECISIONE. 1.- Deve, in primo luogo, essere disattesa l'eccezione di inammissibilità del controricorso, per difetto di riferibilità al presente giudizio di cassazione della procura ad litem, apposta in calce al medesimo.

2. – 3. – [*Omissis*]

4.- Con il primo motivo la società ricorrente deduce violazione e falsa applicazione dell' art. 54, comma 3, lett. b), D.Lgs. n. 151 del 2001, per avere la Corte di appello erroneamente affermato che il divieto di licenziamento della lavoratrice madre è escluso solo nel caso di cessazione totale dell'attività aziendale, mentre si applica anche nel caso di cessazione dell'attività aziendale in un ramo o reparto autonomo a cui la lavoratrice era addetta.

5.- Con il secondo, la ricorrente deduce violazione e falsa applicazione dell'art. 1218 cod. civ. e dell'art. 54, comma 3, lett. b), D.Lgs. n. 151 del 2001, per avere la Corte erroneamente fatto discendere dall'inadempimento dell'obbligo di ricollocazione (assunto dalla società con nota del 20/12/2007) la illegittimità del recesso anziché il risarcimento del danno.

6.- Con il terzo, la ricorrente deduce ancora violazione e falsa applicazione dell'art. 54, comma 3, lett. b), D.Lgs. n. 151 del 2001 e dell'art. 3 L. n. 604 del 1966 per avere la Corte erroneamente affermato che la lavoratrice poteva essere reimpiegata nei residui esercizi commerciali della società senza però accertare che vi fossero posti disponibili.

7.- Con il quarto e subordinato motivo la ricorrente deduce vizio di motivazione per avere la Corte omesso l'esame dei fatti che avrebbero potuto dimostrare la mancanza di posti disponibili in cui ricollocare la lavoratrice.

8.- Il ricorso deve essere respinto.

9.- Deve, infatti, rilevarsi che l'art. 54, comma 3, lett. b), D.Lgs. n. 151 del 2001 prevede la non applicabilità del divieto di licenziamento di cui al comma 1 nell'ipotesi di cessazione dell'attività dell'azienda alla quale la lavoratrice è addetta.

10.- Poiché si tratta di norma che pone un'eccezione ad un principio di carattere generale (e cioè quello fissato dall'art. 54, comma 1, di divieto di licenziamento della lavoratrice che si trovi nelle condizioni ivi specificate), essa è da ritenersi di stretta interpretazione e, come tale, non suscettibile di interpretazione estensiva o analogica; con la conseguenza che per la non applicabilità del divieto devono ricorrere entrambe le condizioni previste dalla citata lett. b) e cioè che il datore di lavoro sia un'azienda e che vi sia cessazione dell'attività (Cass. n. 10391/2005).

11.- Su tali premesse è stato più di recente ribadito nella giurisprudenza di questa Corte che la deroga al divieto di licenziamento di cui all'art. 54, comma 3, lett. b), D.Lgs. n. 151 del 2001, dall'inizio della gestazione fino al compimento dell'età di un anno del bambino, opera solo in caso di cessazione dell'intera attività aziendale, per cui, trattandosi di fattispecie normativa di stretta interpretazione, essa non può essere applicata in via estensiva o analogica alle ipotesi di cessazione di ramo d'azienda (Cass. n. 18363/2013).

12.- Tale orientamento, a cui si ritiene di dare continuità, è stato da ultimo confermato da Cass. 22720/2017, secondo la quale "in tema di tutela della lavoratrice madre, la deroga al divieto di licenziamento di cui all'art. 54, comma 3, lett. b), D.Lgs. n. 151 del 2001, dall'inizio della gestazione fino al compimento dell'età di un anno del bambino, opera solo in caso di cessazione dell'intera attività aziendale, sicchè, trattandosi di fattispecie normativa di stretta interpretazione, essa non può essere applicata in via estensiva od analogica alle ipotesi di cessazione dell'attività di un singolo reparto dell'azienda, ancorchè dotato di autonomia funzionale".

13.- Non ricorrono le condizioni per la rimessione della questione interpretativa alle Sezioni Unite, non essendovi contrasto sincronico tra la (risalente e non più confermata) giurisprudenza citata dalla ricorrente e le pronunce di legittimità su cui la Corte di merito ha fondato la propria decisione.

14.- Gli altri motivi di ricorso restano assorbiti.

[*Omissis*]