

A cura di Deborah Di Rosa

# Dimissioni e licenziamento: quali regole nel periodo tutelato per maternità

Categoria: **Previdenza e lavoro**  
Sottocategoria: **Varie**

La tutela della genitorialità non riguarda soltanto le condizioni di svolgimento dell'attività e le misure volte a favorire la conciliazione tra lavoro e vita privata ma anche a garantire il diritto al lavoro per le donne che diventano madri. In questo contesto, il legislatore ha introdotto nel tempo norme che tendono ad agevolare il rientro al lavoro del genitore dopo il periodo tutelato di maternità o paternità, ed anche dei provvedimenti a favore di chi decide legittimamente di interrompere il rapporto di lavoro a seguito della nuova condizione familiare. In quest'ultimo caso ci sono delle regole da osservare e degli oneri previsti in capo alle parti. Vediamo in dettaglio diritti e obblighi di lavoratore e datore di lavoro.

## Di cosa si tratta?

<b>Premessa</b> .....	2
<b>Dimissioni lavoratrice madre</b> .....	2
<b>Divieto di licenziamento</b> .....	2
<b>Convalida delle dimissioni</b> .....	3
<b>Cosa deve fare il lavoratore</b> .....	4
<b>Cosa deve fare il datore di lavoro</b> .....	4
<b>Riferimenti normativi</b> .....	5
<b>Allegato 1</b>	
L'Esperto risponde.....	6

### Premessa

Il Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, oltre a dettare disposizioni in ordine alle assenze legittime dal lavoro, retribuite o meno, in capo alla lavoratrice ed al lavoratore aventi diritto, prevede una serie di ulteriori disposizioni poste a tutela dei soggetti medesimi, specialmente con riferimento alle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro.

La normativa di tutela si applica ai seguenti soggetti:

- lavoratrice durante il periodo di gravidanza;
- madre lavoratrice o padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità, fino al compimento di un anno di età del bambino (ovvero, in caso di adozione o affidamento fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare).

### Dimissioni lavoratrice madre

La lavoratrice madre che presenta dimissioni volontarie durante il periodo tutelato contro il licenziamento, quindi fino al compimento del primo anno di vita del bambino, ha diritto a percepire il trattamento di NASpI che in via ordinaria spetta soltanto a coloro i quali perdono il lavoro involontariamente, quindi per licenziamento o dimissioni per giusta causa.



A tal fine, tuttavia, la lavoratrice è obbligata a seguire una procedura particolare per presentare le proprie dimissioni volontarie, che devono essere convalidate presso la sede territorialmente competente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Solo in presenza della convalida le dimissioni diventano effettive e danno diritto al sussidio di disoccupazione.

La legge prevede inoltre che la lavoratrice che si dimette durante il primo anno di vita del bambino non è tenuta a rispettare gli ordinari termini di preavviso: il datore di lavoro è dunque sempre tenuto a corrispondere la relativa indennità.

### Divieto di licenziamento

Il nostro ordinamento prevede il principio generale di divieto assoluto di licenziamento della lavoratrice dal momento dell'accertamento della gravidanza fino al compimento di un anno di vita del figlio.

La legge prevede alcune fattispecie di deroga all'applicabilità di tale divieto, in caso di:
- colpa grave della lavoratrice legittimante la cessazione del rapporto di lavoro;
- cessazione dell'attività dell'azienda provata in cui la lavoratrice è stata assunta;
- rapporto di lavoro risolto per scadenza del termine di durata;
- mancato superamento del periodo di prova.

Al di fuori di questi casi, la risoluzione del rapporto di lavoro deve considerarsi nulla ad ogni effetto di legge, con contestuale comminazione della sanzione amministrativa da euro 1.032,91 ad euro 2.582,28 cui è esclusa la possibilità di effettuare il pagamento in misura ridotta in caso di ravvedimento su diffida da parte del datore di lavoro.

Le uniche eccezioni a questi divieti si hanno in caso di:		
- licenziamento per giusta causa;	- cessazione dell'attività aziendale;	- mancato superamento del periodo di prova.



**NOTA BENE** - Il divieto di licenziamento si estende anche al lavoratore padre che fruisce al posto della madre del congedo di paternità, fino al compimento di un anno di età del bambino.

**Convalida delle dimissioni**

In caso di dimissioni volontarie presentate nei primi tre anni di vita del bambino, la lavoratrice ha diritto:

- a percepire l'indennità sostitutiva del preavviso;
- a percepire la Naspi; il datore di lavoro sarà tenuto, in questo caso, a versare all'INPS il ticket di licenziamento, se le dimissioni vengono rese entro il primo anno di vita del bambino.

È opportuno ricordare che devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente per territorio (ITL):

- la risoluzione consensuale del rapporto o le dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza;
- la risoluzione consensuale del rapporto o le dimissioni presentate dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento.

A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

La Sezione lavoro della Corte di Cassazione, con sentenza n. 4919 del 03 marzo 2014, ha stabilito che in caso di dimissioni presentate dalla lavoratrice madre prima del compimento di un anno di età del bambino è sempre dovuta l'indennità sostitutiva del preavviso prevista dall'art. 55 del D.Lgs. n. 151/2001, anche qualora le stesse risultino preordinate all'assunzione della lavoratrice e dei soggetti ad essa equiparati alle dipendenze di altro datore di lavoro.

L'obbligo di convalida:

- a) sussiste per le dimissioni presentate dalla lavoratrice in gravidanza e dalla lavoratrice/lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento (o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalla comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento);



**NOTA BENE** – L'obbligo di convalida è dunque previsto per un periodo di 3 anni mentre il diritto alle indennità previste in caso di licenziamento è invece riconosciuto per un anno.

- b) è previsto anche in caso di risoluzione consensuale della lavoratrice madre o del lavoratore padre.

#### Cosa deve fare il lavoratore

Il lavoratore si reca presso l'ITL competente e compila innanzi al funzionario un apposito modulo in cui dichiara:

- a) di essere a conoscenza delle disposizioni normative poste a garanzia del posto di lavoro nelle situazioni connesse alla genitorialità;
- b) l'avvenuta richiesta di fruizione degli istituti contrattuali e normativi a sostegno della genitorialità e l'effettivo godimento degli stessi;
- c) le reali motivazioni che hanno spinto la lavoratrice o il lavoratore a recedere dal rapporto nel periodo protetto;
- d) le informazioni utili per la comprensione del caso.

#### Cosa deve fare il datore di lavoro

Il datore di lavoro, ricevute le dimissioni del lavoratore ed effettuata la convalida da parte di quest'ultimo, deve:

- 1) liquidare al lavoratore/lavoratrice l'indennità sostitutiva del preavviso;
- 2) liquidare al lavoratore/lavoratrice le altre indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento, compresa l'indennità di disoccupazione;

- 3) versare lo specifico contributo di cui all'art. 2, cc. 31-35, L. n. 92/2012, pari al 41% del massimale mensile di NASPI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni;
- 4) effettuare in via telematica la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro, secondo il modello unificato definito dall'ANPAL, accedendo ai servizi informatici messi a disposizione da Regioni e Province autonome.

#### Riferimenti normativi

- Art. 4, comma 1, della L. n. 53/2000;
- D.M. n. 278/2000;
- ML Nota n. 16754/2008;
- Art. 54, [D.Lgs. n. 151/2001](#);
- [INPS Circ. n. 84/2017](#).

**Allegato 1****L'Esperto risponde...****Oggetto:** Maternità anticipata**QUESITO****In quali casi è possibile richiedere l'interdizione per maternità anticipata?****SOLUZIONE**

In caso di gravidanza a rischio è possibile andare in maternità anticipata e smettere di lavorare prima del periodo di congedo. Possono richiedere la maternità anticipata le future mamme lavoratrici che svolgono mansioni particolarmente pesanti e quando vi sono rischi per la propria salute e per quella del bambino.

In particolare, si tratta dei casi di:

- lavoratrici dipendenti o autonome nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che possono aggravarsi in gravidanza;
- lavoratrici dipendenti o autonome nel caso in cui le condizioni di lavoro o ambientali possano compromettere la salute della donna o del bambino;
- lavoratrice dipendente o autonoma addetta al trasporto ed al sollevamento pesi, a lavori pericolosi faticosi ed insalubri e che non può essere trasferita ad altre occupazioni.

Nel caso di lavori pericolosi la maternità può essere anche allungata dal Servizio ispezione fino a 7 mesi dopo il parto. L'elenco dei lavori pericolosi, faticosi ed insalubri è contenuto nell'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026.

In questo caso non è in alcun caso possibili fruire, in maniera flessibile o posticipata, del congedo di maternità obbligatorio.