

DECRETO LEGISLATIVO 151/2001

Art. 54 -

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

[legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, commi 1, 2, 3, 5, e art. 31, comma 2](#); [legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 4](#); [decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566, art. 2, comma 2](#); [legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 1](#)

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;

c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;

d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'[articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125](#), e successive modificazioni.

4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della [legge 23 luglio 1991, n. 223](#), e successive modificazioni, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda di cui al comma 3, lettera b).

5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.

6. È altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

7. In caso di fruizione del congedo di paternità, *((di cui agli articoli 27-bis e 28))*, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.

8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'[articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689](#).

((Inoltre, ove rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'[articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#), o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.))

9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ai sensi dell'[articolo 31, terzo comma, lettera d\), della legge 4 maggio 1983, n. 184](#), e successive modificazioni,

ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

Art. 55.

DIMISSIONI

[legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 12](#); [legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 2](#)

((1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui e' previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennita' previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.))

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternita'.

3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

4. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e 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, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida e' sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

(24) (31)

5. *((COMMA ABROGATO DAL [D.LGS. 15 GIUGNO 2015, N. 80](#))).*

AGGIORNAMENTO (24)

La [L. 28 giugno 2012, n. 92](#) ha disposto (con l'art. 4, comma 17) che "Al di fuori dell'ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del citato testo unico di cui al [decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151](#), come sostituito dal comma 16 del presente articolo, l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto e' sospensivamente condizionata alla convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative a livello nazionale."

AGGIORNAMENTO (31)

La [L. 28 giugno 2012, n. 92](#) come modificata dal [D.L. 28 giugno 2013, n. 76](#), convertito con modificazioni dalla [L. 9 agosto 2013, n. 99](#), ha disposto (con l'art. 4, comma 23-bis) che "Le disposizioni di cui ai commi da 16 a 23 trovano applicazione, in quanto compatibili, anche alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, di cui all'[articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#) e con contratti di associazione in partecipazione di cui all'[articolo 2549, secondo comma, del codice civile](#)