



IL COMMENTO DELL'ESPERTO
DOTT. EUFRANIO MASSI



NOVITÀ PER APPRENDISTI DURANTE IL PERIODO PROTETTO



Cosa prevedono le novità introdotte dal D.L.vo 105/2022 rispetto alle risoluzioni del contratto, alle dimissioni, all'integrazione salariale di un lavoratore in apprendistato professionalizzante durante il "periodo protetto"?

Il Dott. Eufrazio Massi offre un utile quadro di sintesi.



DOTT.SSA ELISABETTA PISTOCCHI
Direttore FORMart

IL CONGEDO OBBLIGATORIO DI PATERNITÀ NELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Il mese di agosto appena trascorso è stato foriero per i datori di lavoro e per i professionisti di parecchie novità: mi riferisco ai contenuti del **D.L.vo n. 104/2022** sulle informazioni obbligatorie da fornire ai lavoratori all'atto della instaurazione del rapporto di lavoro (ma anche dopo), alle novità in materia di periodo di prova, di contratto di lavoro intermittente, di tutela dei diritti del lavoratore sul tema delle predette informazioni, ma anche **alle normative sui congedi** (D.L.vo n. 105/2022) che sono andate ad inserirsi all'interno del D.L.vo n. 151/2001.

In questo breve approfondimento è mia intenzione parlare delle novità introdotte in materia di **congedo obbligatorio di paternità**, focalizzando l'attenzione **sull'apprendistato professionalizzante** il quale, come è noto, è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione dei giovani (art. 41 del D.L.vo n. 81/2015) che, a seguito di modifiche intervenute nel tempo, è stato allargato sia ai soggetti titolari di un trattamento di NASPI (art. 47, comma 4) che ai lavoratori in integrazione salariale straordinaria a seguito di accordo di transizione occupazionale secondo la previsione dell'art. 22-ter del D.L.vo n. 148/2015, dopo le modifiche introdotte dalla legge n. 234/2021.

Ritengo opportuno parlarne perché, una caratteristica costante nel rapporto di lavoro che spesso si riscontra (ma che sul piano sociale va, senz'altro condannata) è quella del datore di lavoro che ha paura di assumere una donna in quanto se, scatta il **"periodo protetto"** a seguito di concepimento, **è pressoché impossibile risolvere il contratto al termine del periodo formativo che va, quindi, allungato per tutto il periodo di astensione dal lavoro**, atteso che, comunque, vige l'impossibilità di risolvere il rapporto di lavoro **almeno fino a quando il bambino compie un anno**.

Ora, la questione della impossibilità di risolvere il rapporto riguarda anche il padre che fruisce dei dieci giorni di congedo per paternità (integrabili dall'INPS nella misura del 100% calcolato sulla retribuzione dell'ultimo mese secondo le modalità previste dall'art. 29). Questi possono essere "goduti" dai due mesi antecedenti la data presunta del parto e fino ai cinque mesi successivi all'evento ed il datore di lavoro non può rifiutare la fruizione del permesso (c'è anche una norma penale a tutela). La domanda va presentata almeno cinque giorni prima: ritengo che a fronte di una causa di forza maggiore, documentabile, il permesso possa essere spostato ma non annullato.

I giorni di congedo per paternità possono essere richiesti dal lavoratore in apprendistato nel periodo compreso tra 2 mesi prima la data della presunta nascita e i cinque mesi successivi alla nascita dei figli. La fruizione del permesso non può essere negata dal datore di lavoro.



In caso di parto plurimo i giorni complessivi sono venti a prescindere dal numero complessivo dei bimbi nati. Le stesse disposizioni previste per il congedo del padre valgono anche in caso di adozione od affidamento dal momento in cui il piccolo entra nel nucleo familiare.

Ebbene, **l'impossibilità di procedere alla risoluzione del rapporto scatta dal momento in cui il lavoratore fruisce del primo giorno di congedo (che non può essere dato ad ore) fino al compimento di un anno di età del bambino.**

Quindi, non è possibile procedere, durante il periodo protetto, alla risoluzione del rapporto **se non nei casi già previsti per la madre dall'art. 54 e precisamente:**

a)

Colpa grave costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro: la dottrina e la giurisprudenza, nel corso degli anni, con riferimento alla lavoratrice madre, hanno qualificato tale concetto come "una colpa soggettivamente più qualificata, della mera giusta causa, in relazione a situazioni più complesse non rapportabili a quelle previste dal CCNL";

b)

Cessazione, per scadenza del termine, del contratto a tempo determinato o della prestazione per il quale il lavoratore è stato assunto. La disposizione riguarda non soltanto i contratti a termine, ma anche la somministrazione a tempo determinato, le prestazioni occasionali accessorie ed il lavoro intermittente a tempo determinato;

c)

Cessazione dell'attività dell'azienda: si deve trattare di una cessazione totale ed effettiva e non della chiusura di una filiale o di un reparto. Su questo punto l'indirizzo giurisprudenziale appare abbastanza costante. Nel caso in cui si attui una cessione di azienda o ramo di essa, secondo la previsione contenuta nell'art. 2112 c.c., il rapporto continua, senza alcuna interruzione, con il cessionario. In caso di contenzioso giudiziale circa la effettiva cessazione dell'attività aziendale, spetterà al ricorrente provare che il licenziamento è avvenuto nel "periodo di divieto" previsto dalla legge, ricadendo sul datore l'onere di provare la cessazione dell'attività aziendale;

d)

Esito negativo del patto di prova che è stato riformato in alcune parti dall'art. 7 del D.L.vo n. 104/2022, soprattutto per quel che riguarda il contratto a tempo determinato e gli eventi, la cui sopravvenienza (malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità) ne prolungano la durata.

In caso di parto plurimo il numero complessivo dei giorni di congedo di paternità sale a 20.



Durante la fruizione del congedo è vietato sospendere e mettere in integrazione salariale il lavoratore, fatto salvo il caso in cui ad essere sospesa sia l'attività dell'impresa o del suo reparto dotato di autonomia funzionale. Ciò significa che, in caso di ricorso ad un ammortizzatore in un reparto od ufficio non dotato di autonomia funzionale, l'apprendista padre deve essere spostato in altro reparto od ufficio. E' questa, del resto, fin dal 1976, con l'art. 3, comma 5, del D.P.R. n. 1026, la disposizione che si applica alla lavoratrice madre.

Ma se l'apprendista intende presentare le dimissioni anche prima della nascita del bambino cosa deve fare?

Deve seguire la **procedura "rafforzata"** con la conferma delle dimissioni avanti ad un funzionario dell'**Ispettorato territoriale del Lavoro**.

Qui si pone il problema se, in caso di dimissioni nel periodo di divieto spettino, come per la donna, l'indennità di preavviso e la NASPI in caso di disoccupazione.

La questione appare controversa, in quanto l'art. 28 del D.L.vo n. 151/2001, riferendosi al congedo di paternità fruito dal genitore per gravi motivi (morte o grave malattia della madre, abbandono del "tetto coniugale" da parte della donna, padre unico affidatario del bambino) ha riconosciuto le predette indennità: ora, la norma del 2001, figlia di quel tempo, parla, unicamente, di congedo di paternità e la domanda che ci si pone (e qui il Ministero del Lavoro e l'INPS che eroga l'indennità di NASPI non possono tardare ad offrire il proprio indirizzo amministrativo) è se, attraverso una mera citazione delle parole "congedo di paternità" si possano riconoscere le predette indennità a situazioni, indubbiamente tutelabili, ma che hanno, in termini temporali, una portata ridotta. Per la verità, **una nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, la n. 896 del 2020** (allora gli attuali congedi erano di cinque giorni) indirizzata alle proprie articolazioni periferiche, basandosi anche su una sentenza del Tribunale di Monza (n. 107 del 18 febbraio 2020) sembra riconoscere il diritto all'indennità di preavviso, agganciandosi al mero riscontro letterale della disposizione. Ovviamente, la questione dovrebbe riguardare anche l'INPS per l'eventuale erogazione dell'indennità di NASPI, ma non sembra che, ad oggi, l'Istituto abbia modificato la propria posizione.

Anche nel caso di un apprendistato professionalizzante le dimissioni del lavoratore durante il periodo protetto richiedono la conferma in presenza di un funzionario dell'Ispettorato territoriale del Lavoro.



Chi siamo

FORMART, DA OLTRE 25 ANNI NEL MONDO DEL LAVORO

A fianco dei Consulenti Del Lavoro, dalla parte delle aziende italiane.

Il team di esperti e progettisti FORMart supporta costantemente i propri partner per trovare soluzioni alle situazioni più complesse e proposte formative vantaggiose per imprese e lavoratori.

[SCOPRI IL NOSTRO SERVIZIO](#)



Rubrica

L'ESPERTO RISPONDE

Hai un dubbio o una domanda tecnica?
I partner e i clienti FORMart possono
chiedere gratuitamente un parere sulle
principali novità normative e sulle leggi
che riguardano il mondo del lavoro.
Il Dott. Eufrazio Massi risponderà
alle vostre richieste in pochi giorni.

<https://www.formart.it/esperto-risponde-eufrazio-massi>



EUFRANIO MASSI
Direttore DottrinaLavoro.it

*Eufrazio Massi è esperto di Diritto del Lavoro
e Direttore del portale Dottrinalavoro.it.*

*Ha diretto, in qualità di Dirigente, diverse strutture e Servizi Ispettivi centrali.
Dal 2017, grazie alla collaborazione con FORMart, è il relatore principale
dei seminari "Novità e questioni aperte in materia di lavoro".*

Contatti

FORMART, IL SAPERE CHE TI SERVE



APPRENDISTATO

Diletta Maselli - diletta.maselli@formart.it

TIROCINI

Irene Biavati - irene.biavati@formart.it

FONDI INTERPROFESSIONALI

Cristina Pirani - cristina.pirani@formart.it

FONDARTIGIANATO

Stefania Mazzoli - stefania.mazzoli@formart.it

SICUREZZA SUL LAVORO

Simone Lochi - simone.lochi@formart.it

FINANZIAMENTI EUROPEI PER LE IMPRESE

Elena Prandi - elena.prandi@formart.it

FORMAZIONE REGOLAMENTATA

Federico Angelillo - federico.angelillo@formart.it

FORMAZIONE PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

Tiziana Marchesi - tiziana.marchesi@formart.it



SEDE REGIONALE

Via Ronco, 3
40013 Castel Maggiore (BO)

tel: 051-7094811
email: info@formart.it

www.formart.it

