



LAVORO

DOMANDE E RISPOSTE
SUGLI ARGOMENTI EMERGENTI

IL COMMENTO DELL'ESPERTO
DOTT. EUFRANIO MASSI



ITEMI CALDI DEL MONDO DEL LAVORO



Lavoro agile, assunzioni in apprendistato, ammortizzatori sociali, licenziamenti, pensioni: nei primi mesi del 2023 sono tanti i dubbi e le difficoltà operative che riguardano le principali tematiche del lavoro.

Il Dott. Eufrazio Massi approfondisce alcuni tra i quesiti più discussi.



DOTT.SSA ELISABETTA PISTOCCHI
Direttore FORMart

DOMANDE E RISPOSTE SU ARGOMENTI DI LAVORO EMERGENTI NELL'ULTIMO PERIODO

La riflessione di questo mese non può che riferirsi, a mio avviso, a fornire alcune risposte agli operatori che si trovano di fronte a situazioni non sempre chiare che riguardano il mondo del lavoro.

DOMANDE & RISPOSTE

D Il lavoro agile, con modalità di comunicazione semplificata, in virtù di una norma contenuta nella Legge n. 14/2023 che ha convertito il c.d. “Decreto Mille proroghe” riguarda, fino al prossimo 30 giugno, anche i genitori che hanno figli di età inferiore ai 14 anni?

R La risposta è positiva ma il diritto è condizionato da alcuni fattori. Il primo è rappresentato dal fatto che le mansioni del lavoratore (o dalla lavoratrice) possano essere svolte in **smart-working**, il secondo è che a casa l'altro partner (lavoratore) non sia in sospensione, riduzione di orario o disoccupato. Il lavoro agile per il genitore di figlio “**under 14**” nacque, nella forma semplificata, per star vicino ai figli nel momento in cui le scuole erano chiuse e l'apprendimento avveniva con la c.d. “**didattica a distanza**” che, ora, non c'è più in quanto le lezioni si svolgono regolarmente in tutti i plessi scolastici. È una disposizione, quindi, a cui manca la motivazione per la quale la modalità agile fu introdotta.

D Può un datore di lavoro rifiutarsi di concedere i giorni di congedo di paternità dopo che il dipendente li abbia richiesti?

R Non può rifiutarli (pur potendo, a mio avviso, per documentabili cause di forza maggiore, procrastinarli per un brevissimo periodo): **la norma è protetta da una sanzione penale**. I 10 giorni di congedo obbligatorio non possono essere fruibili ad ore e debbono essere richiesti con un **preavviso non inferiore ai 5 giorni**. Possono essere richiesti e goduti nel periodo che va **dal settimo mese antecedente la data del parto fino al quinto mese successivo alla nascita**. Durante tutto il periodo e fino al compimento di un anno di età del bambino, il **lavoratore gode del divieto di licenziamento del tutto analogo a quello della madre**. Le regole sono simili in caso di affidamento od adozione. In caso di parto plurimo (a prescindere dal numero dei neonati) i giorni di congedo sono 20.

La domanda per la fruizione del congedo obbligatorio deve, a mio avviso, essere supportata da documentazione probante circa l'evento (in caso di “congedo pre-partum” da certificazione medica attestante la data presunta) della moglie, della fidanzata o della compagna.

D Al lavoratore che si dimette entro un anno dalla nascita del bambino quali indennità spettano?

R Con l'art. 27-bis del D.L.vo n. 151/2001, introdotto dallo scorso 13 agosto dal D.L.vo n. 105/2022, spettano al lavoratore padre, in caso di dimissioni confermate, entro un mese dalla presentazione, **avanti ad un funzionario dell'Ispettorato territoriale del Lavoro**, le indennità già previste per la madre (indennità di mancato preavviso e trattamento di NASPI). **Ciò è stato, espressamente, detto sia dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la nota n. 4550 del 6 settembre 2022 che dall'INPS con la circolare n. 32 del 20 marzo 2023**, emanata su parere conforme del Ministero del Lavoro. Ciò è una conseguenza di quanto previsto dal nuovo comma 7 dell'art. 54. La norma non fa alcuna eccezione e, pertanto, l'indennità di preavviso (che il padre è esonerato dal prestare) spetta pur se lo stesso si dimette in favore di una occupazione presso un'altra azienda e, parimenti, il datore è tenuto a pagare, entro il giorno 16 del mese successivo alle dimissioni "rafforzate", il contributo di ingresso alla NASPI che è obbligatorio pur se il lavoratore non fruisce del trattamento di disoccupazione.

D Per un'azienda che, per quel che concerne gli ammortizzatori sociali, ricade nella tutela del FIS (Fondo di integrazione salariale), ai fini della durata massima, c'è una distinzione tra integrazione salariale ordinaria ed integrazione salariale straordinaria?

R La risposta la fornisce l'art. 29 del D.L.vo n. 148/2015: per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, per tutte le causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa vigente in materia di integrazioni salariali (quindi ordinarie e straordinarie) **la durata è di 13 settimane nel biennio mobile** per i datori di lavoro che, nel semestre antecedente la data di presentazione della domanda, hanno occupato mediamente **fino a 5 dipendenti**. **La durata sale a 26 settimane nel biennio mobile** per i datori di lavoro che, nel semestre antecedente, hanno occupato, mediamente, **più di 6 dipendenti**. L'aliquota di finanziamento del Fondo, essendo terminato lo "sconto" del 2022, è fissata nello 0,50% per chi, nel semestre antecedente, ha occupato mediamente fino a 5 dipendenti, e dello 0,80% per chi ne ha occupati più di 5. In caso di fruizione del trattamento integrativo il contributo addizionale è pari al 4%.

D Posso assumere con rapporto di apprendistato professionalizzante un giovane che, in precedenza, ha già lavorato con la qualifica finale per la quale intendo formarlo?

R L'art. 44 del D.L.vo n. 81/2015 afferma che è possibile assumere un giovane di età compresa tra i 18 ed i 29 anni (29 e 364 giorni) per l'ottenimento di una qualificazione ai fini contrattuali. La norma, quindi, parla di qualificazione e non di qualifica come era, invece, previsto nel D.L.vo n. 167/2011. Ciò significa che è possibile stipulare un contratto di apprendistato professionalizzante con un lavoratore che ha già prestatato attività con quella qualifica purché ricorrano le condizioni previste nell'interpello del Ministero del Lavoro n. 8/2007 emanato sulla scorta del vecchio art. 49 del D.L.vo n. 276/2003 ove si parlava di qualificazione e non di qualifica. Ebbene il Ministero dichiarò che ciò era possibile se il lavoratore, anche sommando precedenti rapporti a termine o in somministrazione, non aveva superato la metà del periodo formativo previsto dal CCNL. Tale principio fu fatto proprio dall'INPS e ribadito anche nel messaggio n. 4152/2014 laddove si sostenne che un datore poteva ottemperare al diritto di precedenza nei confronti di un lavoratore con contratto a tempo determinato, che lo aveva esercitato, assumendolo, a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato, qualora ricorressero le condizioni stabilite dall'interpello n. 8/2007.

D Posso assumere con contratto di apprendistato professionalizzante un lavoratore in CIGS?

R L'art. 47, comma 7, del D.L.vo n. 81/2015, come riformato dalla Legge n. 234/2021, offre la possibilità unicamente ai lavoratori in CIGS per transizione occupazionale (art. 22-ter del D.L.vo n. 148/2015) alle stesse condizioni previste per gli "over 29" titolari di un trattamento di NASPI. Per gli altri lavoratori in integrazione salariale straordinaria, ciò non è possibile.

D Lo sgravio contributivo per gli "under 36" previsto dalla ultima legge di bilancio, in caso di assunzione a tempo indeterminato prevede che il lavoratore non abbia avuto alcun precedente rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Afferma, poi, che non sono ostativi precedenti rapporti di apprendistato terminati prima della fine del periodo formativo. Cosa significa?

R L'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato finalizzato all'occupazione ed alla formazione dei giovani (art. 41 del D.L.vo n. 81/2015) nel quale è inserita una clausola che consente alle parti, al termine del periodo formativo, di risolvere il rapporto, previo preavviso ex art. 2118 c.c. . La norma richiamata, fa quindi, salvi i periodi di apprendistato che non si sono conclusi con il "consolidamento" del rapporto, sia che ciò sia dipeso dal datore (licenziamento) che dal lavoratore (dimissioni).

D Come opera il licenziamento collettivo nei lavori edili?

R L'art. 24, comma 4, della Legge n. 223/1991 esclude il settore edile dall'obbligo di osservare le procedure per i licenziamenti collettivi in caso di fine lavori, motivati dalla impossibilità assoluta di una ulteriore destinazione de lavoratori interessati. La stessa cosa si può dire per l'esaurimento di una singola fase di lavoro che abbia richiesto l'utilizzazione di specifiche professionalità non altrimenti utilizzabili. Tale principio, come ricorda la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 2782 del 6 febbraio 2008, non opera quando la fase lavorativa non sia ultimata, in quanto, in tale ipotesi, si rende necessaria una scelta dei lavoratori da licenziare e lavoratori che restano per l'ultimazione dei lavori: per tale scelta occorre seguire le regole stabilite dagli articoli 4 e 5 della Legge n. 223/1991.

D Il licenziamento della lavoratrice in gravidanza durante il periodo di prova è possibile?

R Il licenziamento della lavoratrice in gravidanza avvenuto durante il periodo di prova è legittimo soltanto se il datore di lavoro non è a conoscenza dello stato di gravidanza. Spetta a quest'ultimo, infatti, in caso di giudizio, provare la non discriminazione e la sua "non conoscenza".

D Ho deciso di andare in pensione sfruttando la finestra prevista per "quota 103". Posso continuare, successivamente, a lavorare?

R La norma consente un'unica possibilità: quella di prestare attività con contratto di collaborazione ex art. 2222 c.c. per un massimo di 5.000 euro l'anno. Qualunque altra forma di attività lavorativa è vietata ed abilita l'INPS a recuperare per l'anno incriminato le mensilità già erogate e a non corrispondere le successive. Tale disposizione, già inserita per "quota 100", è stata riconosciuta come legittima dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 324/2022. Al compimento dei 67 anni il "blocco" finisce e sarà possibile cumulare la pensione con qualsiasi altro reddito proveniente da attività lavorativa.

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>



EUFRAZIO 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

