

madre di un bambino di età inferiore ad un anno e si è ritenuto che il divieto di licenziamento sancito dall'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001 potesse non trovare applicazione, trattandosi di una ipotesi di ultimazione della prestazione per la quale l'apprendista era stata assunta.

Tuttavia, sulla questione si è espressamente pronunciato il Ministero del Lavoro con la risposta ad Interpello n. 16 del 14 giugno 2012 stabilendo che le cause di nullità del licenziamento (a causa di matrimonio o di maternità) «trovano evidentemente applicazione anche con riferimento ai lavoratori impiegati con contratto di apprendistato», sancendo inoltre che anche per gli apprendisti valgono le disposizioni limitatrici del licenziamento in costanza di malattia e infortunio.

La risposta ad Interpello n. 16/2012, peraltro, precisa che in tali circostanze, «al termine dei periodi di divieto», il datore di lavoro può legittimamente esercitare il diritto di recesso (art. 2, comma 1, lett. m), del D.Lgs. n. 167/2011), segnalando che in questo caso il periodo di preavviso (art. 2118 cod. civ.) «non potrà che decorrere, se non dal termine del periodo di formazione, dal termine dei periodi di divieto di licenziamento».


Ciò premesso, non è possibile risolvere il contratto di apprendistato in pendenza del divieto di licenziamento e il preavviso decorre dal termine di detto periodo di divieto di licenziamento. Nulla osta, peraltro, che si informi l'apprendista della scadenza dell'apprendistato e della volontà di risolvere il rapporto di lavoro, evidenziando puntualmente la decorrenza del preavviso come sopra enucleato.

Il congedo parentale fruito successivamente alla scadenza del periodo di divieto di licenziamento, anche se richiesto durante il periodo di preavviso, non sembra idoneo a impedire né a ritardare la risoluzione del rapporto di lavoro stanti i contenuti della risposta ad Interpello n. 16/2012.

Le considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.

Pierluigi Rausei

(Funzionario del Ministero del Lavoro e della previdenza sociale)

AGEVOLAZIONI 
**Garanzia Giovani -
 Trasformazione a
 tempo
 indeterminato di un
 rapporto a termine
 già agevolato**



Nel caso in cui voglia assumere con contratto a termine un giovane ammesso al "Programma Garanzia Giovani" avente i requisiti per la concessione del bonus di cui al Decreto direttoriale n. 1709/2014, e successivamente volessi trasformare il rapporto a tempo indeterminato, continuerò a godere dell'incentivo?

Sì. Come anche chiarito dall'Inps con circolare n. 118/2014, in deroga al principio per cui l'incentivo è autorizzabile una sola volta per ogni lavoratore, è possibile rilasciare una seconda autorizzazione per lo stesso lavoratore nelle ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato - anche a scopo di somministrazione - di un precedente rapporto a tempo determinato, per il quale sia stato già stato autorizzato l'incentivo previsto dal decreto direttoriale n. 1709/2014. In questo caso, in seguito alla trasformazione a tempo indeterminato, al datore di lavoro spetta un importo pari alla differenza fra l'incentivo spettante e quello eventualmente già fruito.

Gianluca Bongiovanni
(Consulente del lavoro)