

## **Infostudio lavoro**

N. 2 del 27.11.2018

# **Il licenziamento durante il periodo protetto**

*Gentile Lettore,  
in particolari momenti della vita del lavoratore dipendente è fatto divieto di licenziamento, ovvero, in caso di malattia, maternità, matrimonio e richiamo alle armi.*

*Queste particolari situazioni, vengono tutelate e definiti per legge "periodi protetti", in cui è fatto divieto di licenziamento.*

*Un licenziamento ugualmente intimato durante il periodo protetto è nullo.*

*Con questa nota, intendiamo offrire un punto di vista sulla questione, certi di aver fatto cosa gradita.*

## **Gli allegati da consultare:**

### **Il licenziamento durante il periodo protetto**

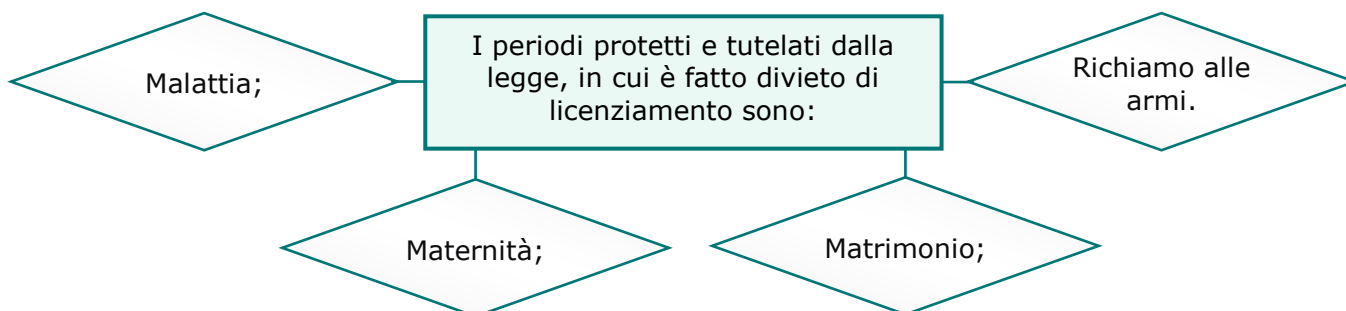
<i>Definizione dei periodi protetti .....</i>	<i>2</i>
<i>Divieto di licenziamento durante la malattia .....</i>	<i>2</i>
<i>Divieto di licenziamento durante la maternità .....</i>	<i>3</i>
<i>Divieto di licenziamento durante il matrimonio .....</i>	<i>3</i>
<i>Divieto di licenziamento in caso di richiamo alle armi .....</i>	<i>4</i>

**Le principali scadenze dal 26 al 30 Novembre 2018** Errore. Il segnalibro non è definito.

## Il licenziamento durante il periodo protetto

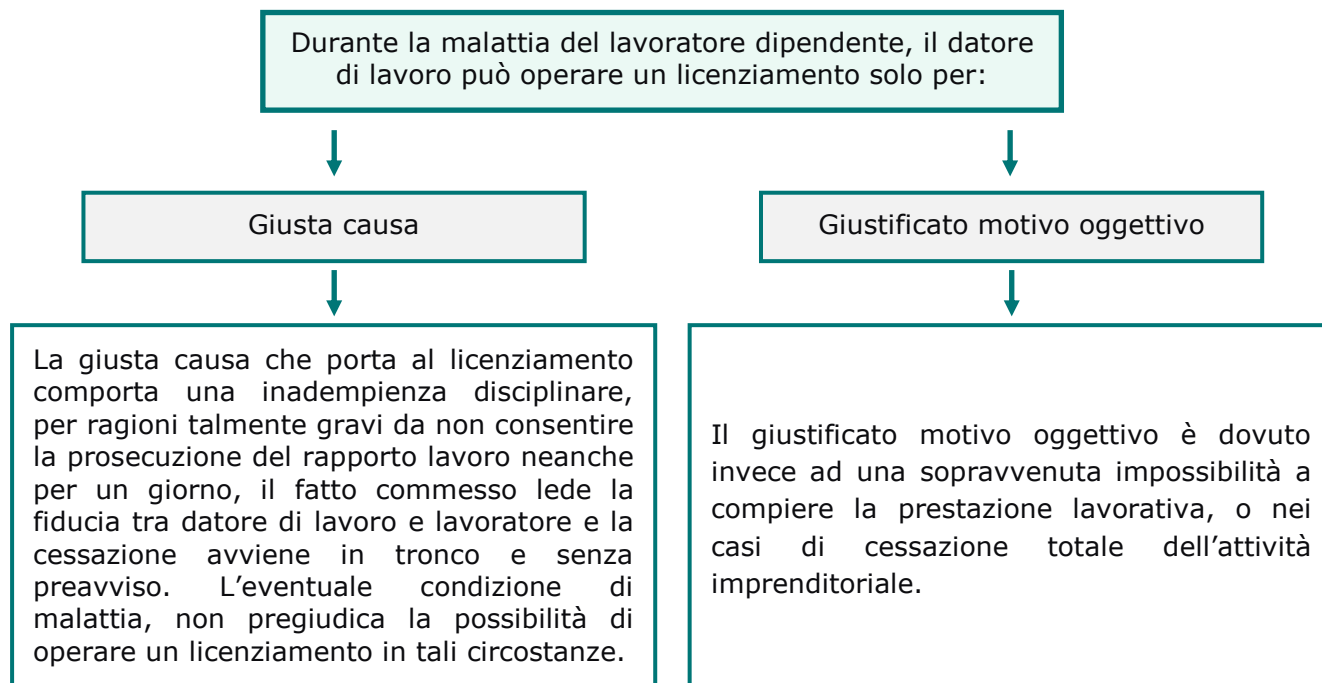
### Definizione dei periodi protetti

---



### Divieto di licenziamento durante la malattia

---



Al di fuori di questi casi, al datore di lavoro è fatto divieto di licenziamento durante la malattia, entro il limite del periodo di comporto, ovvero, l'arco temporale, stabilito dalla legge o dalla Contrattazione Collettiva, in cui il datore di lavoro è tenuto alla conservazione del posto di lavoro nei confronti dei lavoratori in malattia.

## Divieto di licenziamento durante la maternità

---

Durante la maternità è fatto divieto di licenziamento, dal giorno in cui ha inizio la gravidanza e fino al termine di interdizione obbligatoria dal lavoro, nonché prolungato al compimento di un anno di età del bambino.



Il divieto di licenziamento opera con lo stato oggettivo di gravidanza o puerperio, anche nel caso in cui il datore di lavoro sia inconsapevole dello stato della lavoratrice e, nei casi in cui operi un licenziamento, la lavoratrice madre può presentare il certificato attestante lo stato di gravidanza e rendere nullo il provvedimento.



Il licenziamento intimato in occasione del periodo protetto di tutela della maternità è nullo, ovvero, privo di effetto.

Il divieto di licenziamento delle lavoratrici madri prevede alcune deroghe:



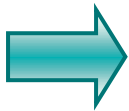
in caso di colpa grave da parte della lavoratrice, da cui scaturisce una giusta causa di licenziamento;



in caso di cessazione dell'attività dell'azienda in cui la lavoratrice madre è addetta;



in caso di scadenza di un contratto a termine;



in caso di esito negativo del periodo di prova, facendo attenzione a non ricadere in un licenziamento discriminatorio.

## Divieto di licenziamento durante il matrimonio

---

Per tutelare e favorire la costruzione di una vita familiare, la legge rende nulli i licenziamenti intimati in occasione del matrimonio. Il periodo tutelato dalla legge corrisponde al giorno di richiesta delle pubblicazioni a un anno dopo la celebrazione del matrimonio.

La norma tutela le lavoratrici in occasione del matrimonio, questo perché presumibilmente con la nascita della famiglia, nasce per la donna anche il ruolo di madre e le responsabilità ad essa connesse.



Alcune sentenze, in attuazione del codice per le pari opportunità, avevano esteso anche agli uomini il divieto di licenziamento in occasione di matrimonio, di recente invece, la Corte di Cassazione, con Sentenza n. 28926/2018, non ha ritenuto discriminante il licenziamento intimato nei confronti di un lavoratore uomo in occasione di matrimonio, in quanto su di lui non sarebbero gravati gli oneri di una futura e possibile maternità, motivo per cui il periodo del matrimonio viene tutelato e protetto dalla legge.



### **Divieto di licenziamento in caso di richiamo alle armi**

Può capitare che i lavoratori dipendenti vengano richiamati al servizio militare delle forze armate, per qualsiasi necessità, anche fosse per necessità di partecipare a corsi di aggiornamento.

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per l'intera durata del servizio.

Una volta terminato sarà nuovamente a disposizione del datore di lavoro e dovrà proseguire la sua prestazione lavorativa entro i termini di ripresa dettati per legge:

- Entro 5 giorni dal termine del richiamo di durata non superiore ad un mese;
- Entro 8 giorni dal termine del richiamo di durata compresa tra uno e sei mesi;
- Entro 15 giorni dal termine del richiamo di durata superiore a sei mesi.

Il periodo protetto si applica anche nei casi di lavoratori in prova, lavoratori a termine o in preavviso di licenziamento, per cui vengono sospesi i termini di decorrenza fino al termine del richiamo e lavoratori sospesi, lavoratori stagionali, lavoratori a domicilio e apprendisti.

## Link utili per approfondire l'argomento

- *Lavoratrice madre tutte le regole per dimissioni e licenziamento*
  - *Congedo parentale e maternità obbligatoria Gestione separata nuove regole*
  - *Astensione obbligatoria per maternità congedo straordinario escluso dal computo*
  - *lavoratrici in gravidanza dimissioni con doppio adempimento*
  - *Licenziamento della lavoratrice madre*
- 

**Torna a visitare il blog, Grazie.**