



L'estratto che stai visualizzando
è tratto da un volume pubblicato su
ShopWKI - La libreria del professionista

[VAI ALLA SCHEDA PRODOTTO](#)

Capitolo 5

IL RECESSO E IL TERMINE DI PREAVVISO

5.1. Recesso al termine dell'apprendistato

Si ammette la possibilità per entrambe le parti del rapporto di apprendistato di recedere dal contratto *ex art.* 2118 cod. civ. al termine del periodo di apprendistato, con preavviso decorrente dallo stesso termine, anziché come era nel quadro regolatorio precedere dal termine del periodo di formazione (art. 42, comma 4, primo periodo, D.Lgs. n. 81/2015).

Peraltro, la norma dispone che durante il periodo di preavviso continua a trovare integrale applicazione la disciplina del contratto di apprendistato (art. 42, comma 4, secondo periodo, D.Lgs. n. 81/2015).

Qualora né il datore di lavoro né l'apprendista esercitino la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 42, comma 4, ultimo periodo, D.Lgs. n. 81/2015).

Ci si è interrogati riguardo alla possibilità di un libero recesso al termine del periodo di apprendistato da parte del datore di lavoro nei riguardi di una apprendista 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. Sulla questione si è 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, segnalando che in questo caso il periodo di preavviso (art. 2118 cod. civ.) «*non potrà che decorrere (...) dal termine dei periodi di divieto di licenziamento*».

FORMULE

F.6 Formula per il recesso dal contratto di apprendistato al termine del periodo formativo con comunicazione di conseguimento della qualifica

(Carta intestata azienda)

Al Sig. _____

Ai sensi dell'art. 42, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, con la presente si rammenta alla S.V. che in data _____ si conclude il periodo formativo in apprendistato presso questa azienda.

In proposito, in considerazione dell'esito favorevole della formazione e dell'addestramento durante l'intero periodo così come previsto nel Piano Formativo Individuale, si comunica che Ella ha conseguito l'idoneità per la qualifica di _____ alla quale il contratto di apprendistato era finalizzato.

Si comunica, altresì, che alla data suindicata, quale termine del periodo formativo in apprendistato, questa azienda non intende confermare la S.V. in servizio.

Conseguentemente, il rapporto di lavoro in essere, considerato il termine di preavviso pari a ____ giorni, cesserà, a tutti gli effetti di legge e contrattuali, alla data _____.

Nel ringraziarLa per la proficua collaborazione prestata durante gli anni di formazione in apprendistato, augurando le migliori sorti per il percorso professionale della S.V., si porgono cordiali saluti.

Firma del datore di lavoro _____.

5.2. Licenziamento e dimissioni

L'art. 42, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce testualmente che *«durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo»*.

Sembra derivarne, quindi, la conferma del divieto (esplicitato nel quadro regolatorio previgente dall'art. 2, comma 1, lett. l), del D.Lgs. n. 167/2011) per entrambe le parti del rapporto di lavoro di recedere dal contratto durante il periodo di apprendistato in assenza di una giusta causa o un giustificato motivo, secondo le previsioni normative esplicitate dall'art. 2119 cod. civ. e dall'art. 3 della legge n. 604/1966.

Con riferimento al contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma (art. 43, D.Lgs. n. 81/2015) la norma esplicita che costituisce

giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi secondo quanto attestato dall'istituzione formativa (art. 42, comma 3, ultimo periodo, D.Lgs. n. 81/2015).

D'altra parte, qualora abbia luogo un licenziamento privo di giustificazione si applicano le sanzioni civili (ripristinatorie e risarcitorie) previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo secondo il dettato legislativo, dovendosi a tal fine interrogarsi l'operatore se il riferimento possa farsi ancora alle previsioni dell'art. 18 della legge n. 300/1970 o piuttosto a quelle del D.Lgs. n. 23/2015.

In questa prospettiva, occorre considerare attentamente il campo di applicazione del D.Lgs. n. 23/2015. Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 23/2015 il nuovo regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo trova applicazione per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo stesso, vale a dire dal 7 marzo 2015. D'altra parte, l'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 23/2015 stabilisce, per quanto qui interessa, che il nuovo regime sanzionatorio dei licenziamenti si applica anche nei casi di stabilizzazione del contratto di apprendistato avvenuta dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015.

Se, dunque, può agevolmente sostenersi che anche l'apprendista può ritenersi "qualificato" nel senso di appartenente alla categoria legale di operaio o impiegato, tuttavia dirimente appare la soluzione normativa dettata dal secondo comma dell'art. 1 del D.Lgs. n. 23/2015 che consente di estendere le nuove tutele crescenti in materia di licenziamenti illegittimi soltanto agli apprendisti che al termine dell'apprendistato (o anche anticipatamente rispetto allo stesso) vengono occupati con ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Ne consegue, pertanto, che l'apprendistato è soggetto a due distinti regimi di tutela rispetto ai licenziamenti ingiustificati e illegittimi: quello dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori durante l'intero periodo di apprendistato; quello del D.Lgs. n. 23/2015 dopo il termine del periodo di apprendistato.

Sul punto è intervenuta da ultimo espressamente la giurisprudenza della Suprema Corte, con sentenza Cassazione Civile, Sez. Lav., 13 luglio 2017, n. 17373, sancendo che la natura di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato riconosciuta dall'Ordinamento al contratto di apprendistato (Cass. 15 marzo 2016, n. 5051), comporta l'applicazione della normativa che governa il licenziamento nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, come già in precedenza riconosciuto dalla Corte costituzionale con riferimento alla legge n. 604/1966 (così testualmente Cass. n. 17373/2017:

«Tale conclusione è del resto imposta dalle sentenze additive di accoglimento della Corte Costituzionale del 28 novembre 1973 nr. 169 e del 4 febbraio 1970 nr. 14; per effetto delle citate pronunzie l'intero corpus di norme di cui alla legge 604/1966 è stato esteso al contratto di apprendistato, proprio sul presupposto della sua assimilabilità all'ordinario rapporto di lavoro»).

5.3. Contributo aggiuntivo per l'interruzione del rapporto di lavoro

Anche il rapporto di lavoro in apprendistato è soggetto alla disciplina contenuta nei commi da 31 a 35 dell'art. 2 della legge n. 92/2012 che dispongono l'obbligatorietà di un contributo aggiuntivo a carico dei datori di lavoro per tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni (c.d. *ticket licenziamenti*). Il contributo è dovuto nella misura pari al 41% del massimale NASpI per ogni anno di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Pertanto per le interruzioni di rapporti di apprendistato intervenute nel 2015, a decorrere dal 1° gennaio (Circolare INPS n. 19 del 30 gennaio 2015), per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni, la contribuzione da versare sarà pari a euro 490,10 (euro 1.195,37 × 41%). Per i soggetti con rapporti di lavoro della durata pari o superiore a tre anni, l'importo massimo da versare nel 2015 sarà, quindi, euro 1.470,30 (euro 490,10 × 3). Con Circolare n. 44 del 22 marzo 2013 l'INPS ha fornito chiarimenti sul contributo in questione.

FAQ

↳ Qual'è il termine utile per esercitare il recesso alla fine dell'apprendistato e cosa succede se non viene rispettato?

Il preavviso decorre dal termine dell'apprendistato, dunque il termine ultimo per esercitare il recesso ex art. 2118 cod.civ. coincide con il termine individuato dal contratto. Se tale termine non viene rispettato, il recesso non può più essere efficacemente esercitato e il rapporto procede tra le parti come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

↳ Quale disciplina si applica durante il periodo di preavviso?

Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato, anche per il trattamento retributivo e contributivo.

↳ Il preavviso può essere monetizzato invece che lavorato?

Sì, non vi sono indicazioni normative contrarie in proposito, l'eventuale monetizzazione non sembra poter incidere sulla effettiva conclusione e sugli esiti del percorso formativo previsto dal Piano formativo individuale.



L'estratto che stai visualizzando
è tratto da un volume pubblicato su
ShopWki - La libreria del professionista

[VAI ALLA SCHEDA PRODOTTO](#)