

L'estratto che stai consultando
fa parte del volume in vendita
su **ShopWKI**,
il negozio online di **Wolters Kluwer**

[Torna al libro](#)



CEDAM

IPSOA

UTET[®]
GIURIDICA

il fisco

 ALTALEX

5. **RECESSO E TERMINE DI PREAVVISO,
CUMULO DEI PERIODI DI
APPRENDISTATO**



5.1. RECESSO AL TERMINE DELL'APPRENDISTATO

Se, come si dirà subito oltre, ai fini delle tutele in materia di licenziamenti l'apprendista è assimilato in modo pressoché totale all'ordinario lavoratore subordinato a tempo indeterminato, così non è rispetto alla **facoltà di recesso** riconosciuta all'apprendista e al datore di lavoro.

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

Si tratta, in buona sostanza, di una eccezionale ipotesi di recesso *ad nutum*, da parte del datore di lavoro, che da un lato conferma la natura del contratto di apprendistato come rapporto a tempo indeterminato fin dal suo sorgere, dall'altro lato, invece, rileva come sicuro **incentivo normativo** a favore dell'azienda che può avvantaggiarsi della circostanza che al termine del periodo formativo ha la facoltà di decidere se confermare in servizio l'apprendista ormai lavoratore qualificato al termine dell'apprendistato, oppure recedere dal contratto senza vincoli sostanziali né procedurali, salva la tempestività della comunicazione di recesso al lavoratore¹.

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), sebbene a nessuno possa sfuggire la valenza quale *factio iuris* di tale previsione, considerato che l'apprendista al termine del periodo formativo, sia definitivamente formato e non rimanga destinatario di ulteriori obblighi formativi a carico del datore di lavoro, elemento posto alla base del contratto di apprendistato in quanto coesistente ad esso e connotato con la particolare configurazione di tale fattispecie contrattuale².

In ogni caso, 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

¹ Cfr. Cass. 19 settembre 2016, n. 18309 ha ritenuto non tempestivo il recesso dal contratto di apprendistato esercitato dal datore di lavoro il giorno prima della conclusione dell'apprendistato (il riferimento normativo era la Legge n. 25/1955, ma le ragioni del decidere valgono anche per il diverso termine del periodo di formazione ora previsto dalla legge). Inoltre, si consideri Trib. Udine 13 marzo 2017 che ha ritenuto fatto non sussistente quello posto alla base di un recesso datoriale dal contratto di apprendistato valutato come intempestivo.

² Per quanto attiene alla coesistenzialità della formazione nella configurazione del contratto di apprendistato si veda la sentenza della Corte Costituzionale 4 febbraio 1970, n. 14 nella quale si afferma che la specialità di tale istituto contrattuale "è data dal fatto che il periodo di tirocinio deve essere dall'imprenditore utilizzato anche per impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario affinché diventi lavoratore qualificato", da qui, secondo il giudice delle leggi, va ritenuto che l'insegnamento del quale l'apprendista deve essere destinatario è "una causa del contratto che non si sovrappone all'altra riguardante la prestazione di lavoro, tanto da assorbirla. Si tratta di un rapporto complesso, costituito da elementi che, componendosi, non perdono la loro individualità".

5. Recesso e termine di preavviso, cumulo dei periodi di apprendistato

5.2. Licenziamento e dimissioni

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 c.c.) *“non potrà che decorrere (...) dal termine dei periodi di divieto di licenziamento”*.

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 c.c. 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

Recesso e termine di preavviso, cumulo dei periodi di apprendistato 5.

Licenziamento e dimissioni 5.2.

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 espressamente la giurisprudenza della Suprema Corte, con sentenza Cass. civ., Sez. Lav., 13 luglio 2017, n. 17373³, sancendo che la natura di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato riconosciuta dall'Ordinamento al contratto di apprendistato, 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 sentenza 28 novembre 1973, n. 169⁴, la quale dichiarava la **parziale illegittimità** dell'art. 10 della Legge n. 604/1966 con riferimento alla parte in cui escludeva gli apprendisti dall'applicabilità nei loro confronti degli artt. da 1 a 8, nonché da 11 a 13 della medesima legge nel corso del rapporto di apprendistato⁵.

Più di recente, Cass. civ., Sez. Lav., 3 febbraio 2020, n. 2365 ha esteso le medesime tutele al licenziamento disciplinare dell'apprendista sancendo come principio di diritto quello secondo cui: *"Al rapporto di lavoro in apprendistato si applicano le garanzie procedurali dettate dalla Legge n. 300 del 1970, art. 7, in ipotesi di licenziamento disciplinare nel quale il datore di lavoro addebiti all'apprendista un comportamento negligente ovvero, in senso lato, colpevole"*.

In motivazione, Cass. n. 2365/2020 precisa che: *"Una volta acclarato che nel periodo di svolgimento dell'apprendistato il rapporto è 'assimilabile' a quello di lavoro subordinato, che la causa del contratto di apprendistato caratterizzato dalla funzione formativa si sovrappone ma non assorbe quella del rapporto di lavoro subordinato, che durante il tirocinio il rapporto è assoggettato alla disciplina prevista per i licenziamenti individuali, ne discende coerente l'applicabilità, anche nella fase dell'apprendistato e salvo il recesso al termine però del periodo contrattualmente prestabilito, della Legge n. 300 del 1970, art. 7"*.

³ Nello stesso senso anche Cass. 15 marzo 2016, n. 5051.

⁴ 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 Cfr. Cass. 21 luglio 2000, n. 9630; Cass. 11 maggio 1987, n. 4334.

5. Recesso e termine di preavviso, cumulo dei periodi di apprendistato

5.4. Cumulo di periodi di apprendistato

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 3 anni.

Con circolare n. 44 del 22 marzo 2013 l'INPS ha fornito chiarimenti sul contributo in questione, ulteriormente specificati, rispetto alle modalità di calcolo, con circolare n. 137 del 17 settembre 2021⁶.

Pertanto, per le **interruzioni di rapporti di apprendistato intervenute nel 2023**, a decorrere dal 1° gennaio (INPS, circolare 3 febbraio 2023, n. 14), per **ogni 12 mesi di anzianità** aziendale negli ultimi 3 anni, la contribuzione da versare sarà pari a **euro 603,10** (euro 1.470,99 × 41%).

Per i soggetti con rapporti di lavoro della durata **pari o superiore a 3 anni**, l'importo massimo da versare nel 2023 sarà, quindi, **euro 1.809,30** (euro 603,10 × 3). Non si applica ai datori di lavoro che assumono apprendisti di primo livello.

5.4. **CUMULO DI PERIODI DI APPRENDISTATO**

L'art. 12, comma 2, del D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668 e l'art. 8 della Legge 19 gennaio 1955, n. 25, ora abrogati, prevedevano la possibilità di assumere apprendisti (anche oltre i limiti di età stabiliti dalla legge) nel contesto di più periodi di apprendistato, purché sussistessero le condizioni stabilite, vale a dire: si trattasse della **medesima attività lavorativa e non vi fossero interruzioni superiori ad un anno**.

Tale facoltà, pure prevista per l'apprendistato c.d. classico di cui alla Legge n. 25/1955, era stata estesa, per analogia, all'apprendistato professionalizzante, anche in forza di quanto più volte chiarito dal Ministero del Lavoro, con la circolare n. 27 del 10 novembre 2008 in materia di cumulabilità dei rapporti di apprendistato, per cui la disciplina del professionalizzante nel regime normativo del D.Lgs. n. 276/2003 doveva essere integrata con le disposizioni contenute nella Legge n. 25/1955 che non fossero state abrogate, le quali continuavano a trovare applicazione in quanto compatibili con il quadro legislativo della Riforma Biagi.

Il D.Lgs. n. 81/2015 (come già il Testo Unico dell'Apprendistato) non contiene alcuna previsione normativa riguardante il **cumulo di più periodi di apprendistato**, ciò tuttavia non esclude la possibilità per la contrattazione collettiva di pronunciarsi specificamente sull'argomento prevedendo la sommatoria e il cumulo di più periodi di appren-

⁶ Con circolare n. 46 del 17 maggio 2023 l'INPS ha fornito specifiche istruzioni in merito al contributo in esame con riguardo ai casi di cessazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato nelle ipotesi di crisi d'impresa disciplinate dal D.Lgs. n. 14/2029, recante "Codice della Crisi di Impresa e dell'Insolvenza".

Recesso e termine di preavviso, cumulo dei periodi di apprendistato 5.

FORMULE 5.5.

distato nel limite delle durate massime stabilite, con la chiara finalità di dare significato, spessore e valore alle competenze e agli apprendimenti già in precedenza acquisiti dall'apprendista, potendosi ritenere senz'altro ammissibile il "cumulo convenzionale" a fronte del riscontrato "deficit normativo".

Il vuoto legislativo, d'altra parte, può bene essere inteso come riconoscimento implicito del valore proprio della contrattazione collettiva nel contesto valutativo delle esperienze svolte in apprendistato.

Il Legislatore, in buona sostanza, rimette alle parti sociali la valutazione circa il peso delle esperienze formative in apprendistato al fine di considerare la cumulabilità delle stesse e i limiti in cui essa possa operare in concreto nei singoli settori.

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 c.c. 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?**

Si, 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.

5.5. FORMULE

F.7 **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 _____.

5. Recesso e termine di preavviso, cumulo dei periodi di apprendistato

5.5. FORMULE

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 _____.

F.8 Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Raccomandata a mani⁷

Egregio⁸

Licenziamento per motivo oggettivo

Con la presente⁹, con riferimento al rapporto di lavoro instauratosi in forza di contratto di apprendistato stipulato il¹⁰, ai sensi e per gli effetti dell'art. del CCNL¹¹, l'Azienda è spiacente di comunicarLe la decisione di procedere alla risoluzione del Suo rapporto di lavoro per ragioni di carattere oggettivo.

Come a Lei è ben noto, infatti, l'Azienda si è trovata costretta ad affrontare una particolare situazione economico-finanziaria ma anche, conseguentemente, organizzativa e produttiva, in quanto¹²

In conseguenza di quanto sopra, dunque, va necessariamente considerata l'intervenuta soppressione della posizione lavorativa da Lei occupata¹³.

Ciò supposto, stante l'inesistenza in Azienda di altre postazioni lavorative di contenuto professionale equivalente in cui poterla ricollocare¹⁴, si comunica la decisione di risolvere, per giustificato motivo oggettivo, il rapporto di lavoro attualmente in corso di svolgimento per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'art. 3 della Legge 15 luglio 1966, n. 604.

Allo scopo di consentirLe di agire immediatamente per il reperimento di un nuovo impiego lavorativo, anche in considerazione dell'attuale difficile congiuntura, Lei è esonerato dallo svolgimento della presta-

⁷ In alternativa può essere trasmessa con raccomandata con avviso di ricevimento ovvero con Posta Elettronica Certificata se il lavoratore ne è titolare e ha comunicato il proprio indirizzo PEC all'azienda.

⁸ Devono essere correttamente inseriti i dati anagrafici e identificativi del lavoratore e l'indirizzo dello stesso.

⁹ Redigere la lettera su carta intestata dell'Azienda.

¹⁰ Inserire la data di sottoscrizione del contratto di lavoro e, se diversa, quella di instaurazione del rapporto di lavoro.

¹¹ Occorre richiamare il CCNL applicato al rapporto di lavoro, già menzionato nel contratto individuale di lavoro per la individuazione del periodo di prova, risultante anche dalla comunicazione UniLav.

¹² Devono essere puntualmente e dettagliatamente indicate le ragioni specifiche che hanno portato alla cessazione del rapporto di lavoro, evidenziando specificamente fin dalla lettera di licenziamento il giustificato motivo oggettivo dello stesso.

¹³ Anziché di soppressione del posto potrà trattarsi di riorganizzazione da calo di fatturato, in tal caso i paragrafi che precedono potranno essere sostituiti con i seguenti: "Come a Lei è ben noto, infatti, il Suo licenziamento è motivato dall'adozione, da parte della Scrivente, di una riorganizzazione interna dell'impresa, finalizzata ad una più economica gestione dell'impresa, con soppressione del Suo posto di lavoro di _____, in ragione della esternalizzazione delle relative funzioni in favore di impresa terza. La riorganizzazione è imposta dal consistente calo di fatturato patito nell'esercizio in corso rispetto all'esercizio _____. In particolare, dalle scritture contabili, risulta una riduzione dei ricavi del ____%". Se invece si trattasse di licenziamento per impossibilità sopravvenuta a rendere la prestazione la formula potrà essere modificata inserendo le seguenti proposizioni: "Come a Lei è ben noto, infatti, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è integrato dalla impossibilità sopravvenuta a ricevere la Sua prestazione lavorativa a causa della sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni. Più in particolare, Ella, in data _____, a seguito della visita finalizzata al giudizio di idoneità alla mansione dal Lei svolta, è stata dichiarata "definitivamente inidonea alla mansione specifica" dal medico competente".

¹⁴ Va valorizzata la circostanza della non occupabilità in azienda del lavoratore in altra posizione utile in termini di equivalenza professionale.

zione lavorativa durante il periodo di preavviso, ferma restando l'integrale e tempestiva corresponsione della relativa indennità sostitutiva¹⁵.

Si comunica, inoltre, che il trattamento di fine rapporto le verrà corrisposto congiuntamente alle spettanze comunque dovute e alle competenze relative alla cessazione del rapporto di lavoro, compresa la menzionata indennità sostitutiva del preavviso¹⁶.

Nel ringraziarLa per il contributo da Lei dato all'Azienda a fronte della prestazione lavorativa finora resa, si porgono i migliori saluti.

Il Datore di lavoro¹⁷

Luogo e data¹⁸

PER RICEVUTA¹⁹

F.9 Licenziamento disciplinare

Raccomandata a mani²⁰

Egregio²¹

Licenziamento disciplinare

Con la presente²², con riferimento al rapporto di lavoro instauratosi in forza di contratto di apprendistato del²³, l'Azienda fa seguito alla contestazione di addebito disciplinare del²⁴ da Lei ricevuta il²⁵, che qui deve intendersi integralmente e puntualmente richiamata, riportata e ritrascritta, nonché alle giustificazioni e alle argomentazioni da Lei presentate e prodotte il giorno²⁶.

Si rappresenta che le Sue difese, per i fatti ivi addebitati, non possono trovare alcun accoglimento, perché inidonee a scalfire la rilevanza disciplinare di quanto contestatoLe, in quanto²⁷.

¹⁵ Alternativamente, qualora l'azienda non intenda rinunciare alla prestazione lavorativa durante il preavviso, la formula proposta dovrà essere sostituita con la seguente: «Per tutto quanto sopra, quindi, tenuto conto del Suo inquadramento ed anche della Sua anzianità di servizio, il Suo rapporto di lavoro verrà a cessare al termine del periodo di preavviso previsto dal CCNL, vale a dire in data...».

¹⁶ L'inciso finale proposto nella formula va eliminato qualora il licenziamento avvenga al termine del periodo di preavviso.

¹⁷ La lettera di licenziamento deve essere a firma del datore di lavoro.

¹⁸ Vanno indicati il luogo e la data di sottoscrizione della lettera di licenziamento.

¹⁹ In caso di consegna a mani, devono essere inserite la data nella quale il lavoratore riceve materialmente a mani proprie la lettera di licenziamento e la sottoscrizione dello stesso.

²⁰ In alternativa può essere trasmessa con raccomandata con avviso di ricevimento ovvero con Posta Elettronica Certificata se il lavoratore ne è titolare e ha comunicato il proprio indirizzo PEC all'azienda.

²¹ Devono essere correttamente inseriti i dati anagrafici e identificativi del lavoratore e l'indirizzo dello stesso.

²² Redigere la lettera su carta intestata dell'Azienda.

²³ Inserire la data di sottoscrizione del contratto di lavoro e, se diversa, quella di instaurazione del rapporto di lavoro.

²⁴ Va evidenziata la data dell'invio della contestazione di addebito disciplinare.

²⁵ Va indicata l'effettiva data di ricevimento della lettera di contestazione di addebito disciplinare. Laddove il lavoratore non abbia ricevuto l'addebito la nota potrà essere modificata sul punto come segue: "da Lei legalmente conosciuta in data a seguito di immissione nella sua cassetta dell'avviso di giacenza della relativa raccomandata".

²⁶ Deve essere riportata nella lettera di licenziamento anche la data in cui sono state presentate le argomentazioni giustificative da parte del lavoratore, eventualmente precisando se ciò è avvenuto in una specifica audizione dello stesso.

²⁷ Devono essere sinteticamente, ma espressamente, annoverate ed enunciate le ragioni per le quali le giustificazioni difensive proposte dal lavoratore appaiono infondate o comunque non accoglibili o non sufficienti.

5. Recesso e termine di preavviso, cumulo dei periodi di apprendistato

5.5. FORMULE

Premesso quanto sopra, dunque, come puntualmente specificato e dettagliato nella contestazione di addebito disciplinare del²⁸ Lei ha commesso i seguenti fatti materiali documentati e dimostrati agli atti di questa Azienda:²⁹.

Pertanto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e dell'art. del CCNL³⁰, l'Azienda si vede costretta a comminarLe la sanzione del licenziamento disciplinare.

Si comunica che il trattamento di fine rapporto Le verrà corrisposto congiuntamente alle spettanze comunque dovute e alle competenze relative alla cessazione del rapporto di lavoro.

Distinti saluti.

Il Datore di lavoro³¹

Luogo e data³²

PER RICEVUTA³³

F.10 Licenziamento per giusta causa

Raccomandata a mani³⁴

Egregio³⁵

Licenziamento per giusta causa

Con la presente³⁶, con riferimento al rapporto di lavoro instauratosi in forza di contratto di apprendistato del³⁷, l'Azienda fa seguito alla contestazione di addebito disciplinare del³⁸ da Lei ricevuta il³⁹, che qui deve intendersi integralmente e puntualmente richiamata, riportata e ritrascritta, nonché alle giustificazioni e alle argomentazioni da Lei presentate e prodotte il giorno⁴⁰.

Si rappresenta che le Sue difese, per i fatti ivi addebitati, non possono trovare alcun accoglimento, perché inidonee a scalfire la rilevanza di quanto contestatoLe poiché si tratta di causa che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, in quanto⁴¹.

²⁸ Va evidenziata la data dell'invio della lettera contenente la contestazione di addebito disciplinare.

²⁹ Vanno riportati i fatti addebitati al lavoratore così come già indicati nella contestazione di addebito disciplinare.

³⁰ Occorre richiamare il CCNL applicato al rapporto di lavoro, già menzionato nel contratto individuale di lavoro per la individuazione del periodo di prova, risultante anche dalla comunicazione UniLav.

³¹ La lettera di licenziamento deve essere a firma del datore di lavoro.

³² Vanno indicati il luogo e la data di sottoscrizione della lettera di licenziamento.

³³ In caso di consegna a mani, devono essere inserite la data nella quale il lavoratore riceve materialmente a mani proprie la lettera di licenziamento e la sottoscrizione dello stesso.

³⁴ In alternativa può essere trasmessa con raccomandata con avviso di ricevimento ovvero con Posta Elettronica Certificata se il lavoratore ne è titolare e ha comunicato il proprio indirizzo PEC all'azienda.

³⁵ Devono essere correttamente inseriti i dati anagrafici e identificativi del lavoratore e l'indirizzo dello stesso.

³⁶ Redigere la lettera su carta intestata dell'Azienda.

³⁷ Inserire la data di sottoscrizione del contratto di lavoro e, se diversa, quella di instaurazione del rapporto di lavoro.

³⁸ Va evidenziata la data dell'invio della contestazione di addebito.

³⁹ Va indicata l'effettiva data di ricevimento della lettera di contestazione di addebito. Laddove il lavoratore non abbia ricevuto l'addebito la nota potrà essere modificata sul punto come segue: "da Lei legalmente conosciuta in data a seguito di immissione nella sua cassetta dell'avviso di giacenza della relativa raccomandata".

⁴⁰ Deve essere riportata nella lettera di licenziamento anche la data in cui sono state presentate le argomentazioni giustificative da parte del lavoratore, eventualmente precisando se ciò è avvenuto in una specifica audizione dello stesso.

⁴¹ Devono essere sinteticamente, ma espressamente, annoverate ed enunciate le ragioni per le quali le giustificazioni difensive proposte dal lavoratore appaiono infondate o comunque non accoglibili o non sufficienti.

Recesso e termine di preavviso, cumulo dei periodi di apprendistato 5.

FORMULE 5.5.

Premesso quanto sopra, dunque, come puntualmente specificato e dettagliato nella contestazione di addebito del⁴² Lei ha commesso i seguenti fatti materiali documentati e dimostrati agli atti di questa Azienda:⁴³.

Pertanto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 c.c. e dell'art. del CCNL⁴⁴, l'Azienda si vede costretta a comminarLe la sanzione del licenziamento per giusta causa.

Si comunica che il trattamento di fine rapporto Le verrà corrisposto congiuntamente alle spettanze comunque dovute e alle competenze relative alla cessazione del rapporto di lavoro.

Distinti saluti.

Il Datore di lavoro⁴⁵

Luogo e data⁴⁶

⁴² Va evidenziata la data dell'invio della lettera contenente la contestazione di addebito.

⁴³ Vanno riportati i fatti addebitati al lavoratore così come già indicati nella contestazione di addebito.

⁴⁴ Occorre richiamare il CCNL applicato al rapporto di lavoro, già menzionato nel contratto individuale di lavoro per la individuazione del periodo di prova, risultante anche dalla comunicazione UniLav.

⁴⁵ La lettera di licenziamento deve essere a firma del datore di lavoro.

⁴⁶ Vanno indicati il luogo e la data di sottoscrizione della lettera di licenziamento.

L'estratto che stai consultando
fa parte del volume in vendita
su **ShopWKI**,
il negozio online di **Wolters Kluwer**

[Torna al libro](#)



CEDAM

IPSOA

UTET[®]
GIURIDICA

il fisco

 ALTALEX