

## Capitolo 10

# CESSAZIONE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato si conclude per una serie di ragioni che qui riassumiamo in sintesi, salvo poi approfondire ciascuna di esse:

1. recesso alla fine del periodo di formazione;
2. conferma dell'apprendista e trasformazione del rapporto in ordinario rapporto a tempo indeterminato;
3. recesso durante il contratto di apprendistato ma solo per giusta causa o giustificato motivo;
4. risoluzione consensuale.

Nell'apprendistato concluso con soggetti in **mobilità**, invece, il recesso - sia durante il periodo formativo che dopo - può avvenire solo per giustificato motivo o per giusta causa.

### 10.1 Disdetta al termine del periodo formativo

Prima e dopo la **fine del periodo formativo**, il recesso dal rapporto di apprendistato è soggetto alle regole ordinarie, in base all'art. 1 del Testo Unico, per il quale il contratto è un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Invece, quando arriva la scadenza del periodo di formazione, il datore di lavoro può decidere di recedere **ad nutum dal rapporto di lavoro con obbligo del preavviso**. Infatti durante l'esecuzione del contratto, l'interesse maggiormente meritevole di tutela è quello del lavoratore e della collettività alla realizzazione della fase formativa, con la conseguenza che il datore di lavoro può recedere solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Al momento di scadenza del contratto, viene meno la preminenza dell'interesse alla formazione che è stata realizzata, e il datore di lavoro è libero di interrompere il rapporto, dando disdetta ai sensi dell'art. 2118 c.c., oppure di proseguirlo, omettendo di comunicare la disdetta.

La disdetta è disciplinata dall'art. 2118 c.c. e pertanto:

- deve essere comunicata in forma scritta;
- la comunicazione deve giungere al destinatario prima che sia scaduto il termine di preavviso stabilito dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro.

Secondo il Testo unico, come modificato dalla legge 92/2012 di riforma del mercato del lavoro, **durante il periodo** in cui viene esercitata la disdetta continua ad applicarsi la disciplina dell'apprendistato. Così infatti il datore di lavoro può decidere di recedere dall'apprendistato quanto il relativo periodo è terminato, entro il periodo di preavviso previsto dai contratti collettivi. Può sorgere il dubbio se, durante questo periodo, l'apprendista sia soggetto alle regole ordinarie oppure restino in vita quelle speciali tipiche del contratto di apprendistato; il principio normativo consente di risolvere tale dubbio in favore della seconda ipotesi.

L'esercizio della facoltà di disdetta è una facoltà concessa al datore di lavoro che non ha **alcun obbligo di motivarla**, al contrario del recesso esercitato in costanza di rapporto. Principio quest'ultimo confermato dalla Corte Costituzionale (sentenza n. 169/1973) che ha escluso

che tale regola possa essere accusata di incostituzionalità. Infatti l'apprendistato è un contratto di lavoro che si caratterizza per la causa negoziale (la *causa mista*) e, in quanto tale, non può essere disciplinato integralmente secondo le norme tipiche del lavoro subordinato.

#### **FORMAZIONE CONCLUSA ANTICIPATAMENTE**

Il Ministero del lavoro ha precisato che, per tutte e tre le tipologie di apprendistato ordinario, se gli obiettivi formativi vengono raggiunti prima dei termini fissati dal contratto, venendo meno con la formazione una componente causale e sostanziale dell'istituto, l'apprendistato si intende portato a buon fine, e da quel momento decorrono per l'apprendista e per il datore di lavoro i termini di preavviso per il recesso dal rapporto di lavoro o per la prosecuzione del contratto a tempo indeterminato in via ordinaria (nota 13.7.2012, prot. 40/0025014).

### **10.1.1 Conferma dell'apprendista**

Se il datore di lavoro non procede a disdettare il contratto nei termini sopra descritti, allora dà spazio alla possibilità di confermare l'apprendista in servizio trasformando così il rapporto speciale in rapporto ordinario a tempo indeterminato. Il lavoratore resta alle dipendenze del datore di lavoro e, per effetto della conferma, il rapporto perde i tratti di specialità che hanno caratterizzato il periodo formativo. Sono possibili tre tipologie di conferma in servizio:

1. mancata disdetta;
2. conferma espressa, al termine del periodo di apprendistato;
3. conferma espressa, prima della fine del periodo di apprendistato.

#### **CONFERMA PER MANCATA DISDETTA**

Al termine del periodo di formazione il datore di lavoro può recedere dal rapporto senza dover dare alcuna motivazione, applicando l'art. 2118 del codice civile col solo obbligo del preavviso. La disdetta tuttavia deve essere comunicata entro il periodo di preavviso fissato dal contratto collettivo (o, in mancanza, dal contratto individuale). Se il datore di lavoro intende confermare in servizio l'apprendista, può limitarsi a non fare nulla: una volta che scade il periodo di preavviso, il potere di recedere secondo la regola speciale dell'art. 2118 del codice civile si intende definitivamente consumato, e il rapporto non può essere risolto unilateralmente, se non in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

#### **CONFERMA PER ESPRESSA VOLONTÀ DEL DATORE DI LAVORO**

La conferma in servizio non deve avvenire necessariamente tramite l'assenza di qualsiasi manifestazione di volontà del datore di lavoro. Questi può scegliere di comunicare espressamente la propria intenzione di proseguire il rapporto e quindi rinunciare all'esercizio della facoltà di disdetta.

#### **CONFERMA ANTICIPATA**

Il datore di lavoro può decidere di confermare in servizio l'apprendista in qualsiasi momento precedente alla scadenza del periodo di formazione, in quanto non sono previsti vincoli giuridici alla trasformazione in qualunque tempo del rapporto (Ministero del lavoro, circ. 10.11.2008, n. 27).

### **10.1.2 Effetti della conferma in servizio**

Dopo l'avvenuta conferma in servizio dell'apprendista, il rapporto di lavoro cessa di essere

disciplinato dalle norme del Testo Unico sull'apprendistato ed è soggetto alle regole ordinarie applicabili a qualsiasi altro rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La conferma in servizio produce conseguenze dirette anche sul lavoratore:

1. acquisisce il diritto a essere inquadrato in un livello corrispondente alla sua qualifica;
2. ha diritto a percepire una retribuzione piena corrispondente alla predetta qualifica;
3. il rapporto è soggetto alle norme ordinarie sul licenziamento e viene meno l'obbligo formativo del datore di lavoro (Ministero del lavoro, circ. 6.2.2009, n. 1727).

Con la conferma in servizio il lavoratore ha diritto a conteggiare l'anzianità contributiva pregressa, maturata durante il contratto di apprendistato, nell'anzianità di servizio. Infatti le Sezioni Unite della Cassazione, con la sentenza 23.9.2010, n. 20074, hanno affermato che la disciplina collettiva degli scatti di anzianità deve considerare anche il periodo durante il quale il dipendente ha lavorato con un contratto formativo, in quanto il dipendente medesimo non può essere penalizzato solo per la diversa tipologia contrattuale utilizzata. La sentenza ha quindi contrastato un indirizzo giurisprudenziale precedente che considerava legittima la scelta della contrattazione collettiva di escludere gli aumenti periodici di anzianità per i lavoratori con un precedente periodo di formazione sul lavoro (tra le sentenze più recenti, Cass. 10.2.2010, n. 4374).

La conferma in servizio produce conseguenze, seppure non immediate, sulla disciplina contributiva del rapporto. Infatti, dalla data di conferma in servizio i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla data di conferma (art. 7, co. 9, del Testo Unico).

Dal punto di vista degli **adempimenti amministrativi** nel sistema delle comunicazioni al Servizio provinciale competente dal 13 gennaio 2013 nella tabella "COtrasformazioneRL", è stata aggiunta la dicitura "fine periodo formativo" che deve essere utilizzata solo in caso di termine anticipato del periodo formativo (Min. lavoro, nota 19 dicembre 2012).

## 10.2 Recesso dal rapporto durante il contratto

Come abbiamo detto in precedenza durante lo svolgimento del contratto di apprendistato il recesso può avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo, oltre che per il verificarsi di altre eventi che di norma pongono fine al rapporto (ad es. decesso di una delle parti - v. dopo). Si applicano in questi casi i criteri ordinari vigenti per la generalità dei lavoratori, compreso l'aspetto sanzionatorio legato all'eventuale illegittimità del recesso.

Con la riforma Fornero (legge n. 92/2012) il regime sanzionatorio applicabile ai licenziamenti ingiustificati è stato oggetto di revisione nei casi di applicabilità dell'articolo 18 della legge 300/1970 e cioè in genere per le imprese che occupano più di 15 dipendenti.

La riforma ha introdotto una serie di previsioni nelle **quali non si applica** la reintegrazione sul posto di lavoro a differenza del regime originario dell'art. 18 ma solo un risarcimento economico, sotto forma di indennità di importo variabile.

Gli apprendisti sono soggetti integralmente a questa disciplina, per i licenziamenti comminati nei loro confronti, ovviamente solo se l'impresa rientra nei limiti dimensionali previsti dalla legge.

Indicheremo il relativo regime in una **Tabella riassuntiva** alla fine dei paragrafi relativi alle diverse tipologie di recesso.

### 10.2.1 Giusta causa

La norma di riferimento è l'art. 2119 del codice civile in base al quale il datore di lavoro può

recedere dal contratto di lavoro senza preavviso in tutti i casi in cui si verifichi una giusta causa, da intendersi come un fatto di portata tale da non consentire la prosecuzione **"neanche provvisoria del rapporto di lavoro"**.

La giusta causa può quindi essere definita come una mancanza del dipendente talmente grave che, sulla base delle circostanze esterne e dell'elemento soggettivo/intenzionale, porta ad una grave violazione della fiducia che il datore di lavoro nei riguardi del dipendente, violazione tale da rendere impossibile la prosecuzione del rapporto, anche solo provvisoriamente.

Per arrivare ad intimare il licenziamento il datore di lavoro deve rispettare la procedura prevista nella generalità dei casi, ossia applicare le regole del procedimento disciplinare stabilite dall'art. 7 della legge 300/1970. Il datore di lavoro dovrà prima contestare il fatto illecito in modo analitico e tempestivo e poi, dovrà attendere, non oltre il termine massimo di 5 giorni, le giustificazioni del lavoratore e, se richiesta, svolgere l'audizione personale del medesimo. Prima di intimare il recesso infatti devono trascorrere 5 giorni dalla contestazione scritta. Solo dopo aver esperito correttamente questa procedura, il datore di lavoro potrà intimare il licenziamento.

#### CASISTICA GIURISPRUDENZIALE

In base alla più recente giurisprudenza, costituisce giusta causa di licenziamento:

- la condotta della lavoratrice che presenti una denuncia penale, poi rivelatasi del tutto infondata e calunniosa, nei confronti del datore di lavoro (Cass. 13 luglio 2009, n. 16342);
- la condotta di un lavoratore con mansioni di custode che abbia indebitamente svolto una duplice attività lavorativa e abbia utilizzato, per la seconda attività locali, attrezzature e strumenti del datore di lavoro, avvalendosi del numero di telefono dell'alloggio di servizio e indicandolo sulla fiancata degli automezzi aziendali della ditta intestata alla figlia (Cass. 13 febbraio 2012, n. 2014);
- l'assenza per il godimento di un periodo di ferie non autorizzate da parte del datore di lavoro (Corte App. Bologna 16 febbraio 2010; Cass. 30 settembre 2010 n. 20461);
- il comportamento del dipendente che timbra il cartellino marcatempo di un collega che si trova ancora nell'area di parcheggio dello stabilimento: tale condotta evidenzia il deliberato e volontario tentativo di trarre in inganno la datrice di lavoro (Cass. 7.12.2010, n. 24796);
- il comportamento del lavoratore che, assente grazie alla fruizione dei permessi per l'assistenza a disabili *ex lege* n. 104/1992, nei giorni di fruizione del permesso venga sorpreso a 30 km di distanza dall'assistito mentre è intento a coltivare un proprio podere in ben 5 occasioni su un totale di 6 controlli disposti dal datore di lavoro tramite gli addetti di un'agenzia investigativa privata (Trib. Rieti 3 marzo 2011);
- il comportamento del lavoratore si rechi ripetutamente e per lunghi periodi di ferie in paesi dalle sfavorevoli condizioni ambientali e a seguito di ciò subisca ripetuti attacchi di malaria, comportanti assenze dal lavoro per malattia di lungo periodo (Cass. 25 gennaio 2011, n. 1699);
- l'aggressione a un superiore gerarchico posto in condizione di non potersi difendere dai colpi inferti (Cass. 12 aprile 2011, n. 8351);
- in base all'apprezzamento di fatto del giudice del merito, adeguatamente e correttamente motivato, la commissione di precedenti disciplinari, contestata come recidiva, seguita da insulti gratuiti rivolti a colleghi e superiori (Cass. 12 settembre 2011, n. 18655);
- l'arresto in flagranza di reato di un dipendente assente dal lavoro a seguito della richiesta di fruizione di un congedo per motivi familiari legittima, a prescindere dalla natura extra lavorativa della condotta addebitata, il recesso per giusta causa (Trib. Roma 3 novembre 2011);
- dipendente che metta in atto un ingiustificato abbandono del posto di lavoro, simulando un malore e venendo poi invece sorpreso in un bar (Cass. 24 febbraio 2012, n. 2870);
- dipendente che, in seguito a un'operazione condotta dalle forze dell'ordine, venga trovato in possesso di una rilevante quantità di droghe leggere (Cass. 26 aprile 2012, n. 6498);
- l'illecita sottrazione di beni aziendali concretizzatasi nell'occultamento, nell'autovettura di un collega di lavoro, di alcune confezioni di bottiglie illecitamente sottratte al datore di lavoro (Cass. 16 maggio 2012, n. 7651);

continua

→ segue - CASISTICA GIURISPRUDENZIALE

- l'aprioristico rifiuto di eseguire mansioni ritenute non pertinenti al proprio inquadramento, messo in atto senza l'avallo del giudice (Cass. 17 luglio 2012, n. 12250);
- la falsificazione dei rimborsi spese collegati a una serie di trasferte, volta a ottenere rimborsi maggiori delle spese effettivamente sostenute (Cass. 11 luglio 2012, n. 11663);
- l'assenza ingiustificata che, in quanto comportamento contrario a correttezza e buona fede, è sanzionabile con il licenziamento per giusta causa anche in assenza della preventiva affissione del codice disciplinare (Trib. Roma 8 giugno 2012);
- il comportamento gravemente e sistematicamente scorretto del lavoratore che metta a repentaglio l'immagine della società e che sia poco collaborativo e offensivo nei confronti dei colleghi e, pertanto, deteriori il clima aziendale (Cass. 20 agosto 2012, n. 14575);
- la chiamata in correità di un dipendente da parte di soggetti terzi che hanno confessato la commissione di un furto, corredata da un quadro di riscontri probatori (Trib. Napoli ord. 11 settembre 2012);
- l'assenza ingiustificata della lavoratrice madre che, al termine del periodo di congedo per maternità, non si presenti sul luogo di lavoro (Cass. 5 settembre 2012, n. 14905);
- il rifiuto di adeguarsi, pur dopo reiterati richiami da parte del datore di lavoro, a procedure e modalità standard di lavorazione, sostituite con metodi di lavoro e moduli di propria elaborazione (Trib. Bolzano 2 marzo 2012);
- lo svolgimento di altra attività durante la malattia senza che il dipendente dimostri che questa è compatibile con lo stato di malattia e non impedisca o ritardi il pieno recupero delle energie psicofisiche (Cass. 14 novembre 2012, n. 15476; Cass. 26 settembre 2012, n. 16375);
- il furto dello zainetto di un collega, a prescindere dalla tenuità del danno economico, visto lo scarso valore degli oggetti sottratti (Cass. 4.3.2013, n. 5280).

In base alla più recente giurisprudenza, non costituisce invece giusta causa di licenziamento:

- 1) il fatto (sottrazione di materiale) che, pur integrando un illecito penale, sia stato commesso su espressa indicazione di un proprio superiore gerarchico, responsabile dell'unità cui il lavoratore è addetto (Trib. Nocera Inferiore 28 aprile 2011);
- 2) qualora il contratto preveda quale sanzione in caso di rissa sul luogo di lavoro il licenziamento per giusta causa, la condotta del lavoratore che abbia un pesante diverbio con la moglie (sua collega) e proferisca parole ingiuriose nei confronti del proprio superiore va qualificata quale diverbio litigioso, tale da escludere quindi la configurabilità della giusta causa (Cass. 28 luglio 2011, n. 16616);
- 3) il furto di una somma modesta (5 euro) da parte di un cassiere, in virtù del principio di proporzionalità, non ne giustifica il licenziamento per giusta causa (Cass. 29 agosto 2011, n. 17739);
- 5) nel caso in cui il CCNL sanzioni con il licenziamento per giusta causa l'assenza ingiustificata protrattasi per 3 giorni, il recesso è illegittimo nel caso in cui l'assenza abbia avuto durata pari solamente a due giorni (Cass. 23 luglio 2012, n. 12774);
- 7) ai sensi del nuovo testo dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in vigore dal 18 luglio 2012, la giusta causa non sussiste e il lavoratore ha diritto alla reintegrazione qualora sia ravvisata solo una lieve insubordinazione, esplicitamente punita da parte del contratto collettivo solamente con una sanzione conservativa (Trib. Bologna 15 ottobre 2012);
- 8) la semplice detenzione per uso personale di marijuana da parte di un lavoratore addetto alla consegna della corrispondenza (Cass. 6.12.2012, n. 21940);
- 9) l'assenza ingiustificata di meno di tre ore nel caso in cui vi sia l'assenza di un comportamento fraudolento e non siano stati causati disagi e disfunzioni all'organizzazione aziendale (Cass. 11.2.2013, n. 3179).

## 10.2.2 Giustificato motivo soggettivo

L'apprendista può essere licenziato anche per giustificato motivo, che può essere oggettivo o soggettivo. Il giustificato motivo soggettivo è definito dall'art. 3, Legge n. 604/1966, che parla

di licenziamento a causa di un notevole inadempimento del lavoratore degli obblighi inerenti la propria attività lavorativa. Il notevole inadempimento che dà luogo al giustificato motivo soggettivo di licenziamento deve avere una consistenza tale da escludere sia l'applicazione di sanzioni conservative sia il ricorso alla giusta causa, basato su fatti molto più gravi tali da non permettere la continuazione del rapporto. Nel giustificato motivo soggettivo l'inadempimento non deve essere così grave.

La differenza con la giusta causa è, quindi, la minore gravità del fatto. A causa di ciò, nel caso del giustificato motivo deve essere rispettato il periodo di preavviso (o, in alternativa, deve essere pagata la relativa indennità sostitutiva).

Una delle ragioni fondanti il giustificato motivo soggettivo in giurisprudenza è il cosiddetto "scarso rendimento" del lavoratore. Si parla di scarso rendimento, in genere, quando il lavoratore fornisce una prestazione di bassa qualità; in tale ipotesi, il dipendente sta violando il proprio dovere di diligenza nell'adempimento, che consiste nel fornire le proprie energie lavorative con la diligenza e la professionalità medie richieste dalle mansioni svolte (Cass. n. 1632/2009 Cass. 2436/2010).

Se queste caratteristiche vengono meno, il datore di lavoro è legittimato a irrogare il licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

La Corte di Cassazione ha elaborato una serie di criteri per riconoscere lo scarso rendimento:

- il dolo o la colpa del dipendente;
- il nesso di causalità;
- l'esigibilità del rendimento.

Questo ultimo aspetto rileva in materia di apprendistato professionalizzante, in quanto nei confronti dell'apprendista la qualità della prestazione esigibile è sicuramente più bassa di quella ordinaria: la scarsa perizia dell'apprendista è una caratteristica intrinseca del rapporto, e quindi l'eventuale contestazione dello scarso rendimento dovrà tenere conto di questo elemento. La media di rendimento cui riferire il comportamento del lavoratore non sarà quella generale, ma quella riferita alla categoria degli apprendisti.

Dato che viene messo in discussione un profilo soggettivo di inadempimento dell'apprendista anche l'intimazione del licenziamento per giustificato motivo soggettivo deve essere preceduta dal procedimento disciplinare descritto al paragrafo precedente.

### **10.2.3 Giustificato motivo oggettivo**

La possibilità di procedere al licenziamento per giustificato motivo si estende anche all'ipotesi in cui questo abbia natura oggettiva. La disciplina del licenziamento per giustificato motivo oggettivo è prevista nell'art. 3, seconda parte della legge n. 604/1966, il quale prevede, accanto al giustificato motivo soggettivo, la possibilità di licenziare per "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa". In presenza di queste ragioni, l'imprenditore, nell'ambito di un processo riorganizzativo dell'intero assetto aziendale o di un ramo, reparto o ufficio, è legittimato a eliminare delle posizioni di lavoro non ritenute più utili al buon funzionamento dell'impresa stessa. La soppressione del posto di lavoro può conseguire anche non solo da valutazione di opportunità economica, ma per necessità a seguito di crisi esterne che determinano cali produttivi, di fatturato ecc.

Esistono situazioni e cause che ormai la giurisprudenza in modo consolidato inquadra nel giustificato motivo oggettivo (v. anche Min. lavoro, circ. 3/2013):

1. ristrutturazione di reparti;
2. soppressione del posto di lavoro;
3. terziarizzazione e di esternalizzazione di attività.

Sono da ricomprendere nella fattispecie individuata dalla legge e riconducibile alla previsione dell'art. 3 della legge 604/1966 anche le seguenti ipotesi:

1. inidoneità fisica del lavoratore [Cass. sent. n. 14065/1999; Cass. sent. n. 9067/2003; Cass. sent. n. 4012/1998];
2. impossibilità del c.d. "repechage" anche all'interno del "gruppo d'impresе" [Cass. sent. n. 7717/2003; Cass. sent. n. 16579/2010];
3. licenziamento di un lavoratore a tempo indeterminato in edilizia, anche per chiusura del cantiere [Cass. sent. 1162/1993; Cass. sent. n. 2364/1989];
4. provvedimenti di natura amministrativa [Cass. sent. n. 2267/1999; Cass. sent. n. 7726/2005; Cass. sent. n. 2727/1989; Cass. sent. n. 7726/2005] che incidono sul rapporto [ad esempio, il ritiro della patente di guida o di un tesserino di ingresso rilasciato dalle autorità doganali agli spazi aeroportuali o il ritiro del porto d'armi ad una guardia particolare giurata];
5. misure detentive [Cass. sent. n. 22536/2008; Cass. sent. n. 2267/2009].

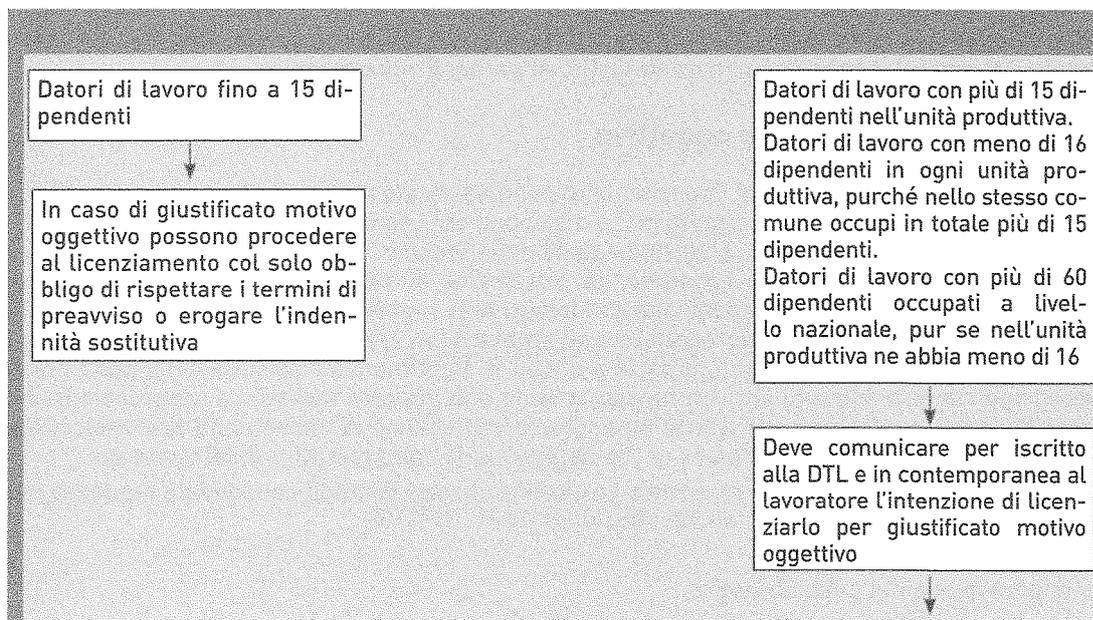
Per rendere legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo occorre che la ragione esista, sia connessa in modo causale con il lavoratore licenziato e non ci sia possibilità di ricollocare il lavoratore in altre posizioni aziendali.

La giurisprudenza ritiene ammissibile applicare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo all'apprendistato, in presenza naturalmente di tutte le predette condizioni (Cass. 9630/2000).

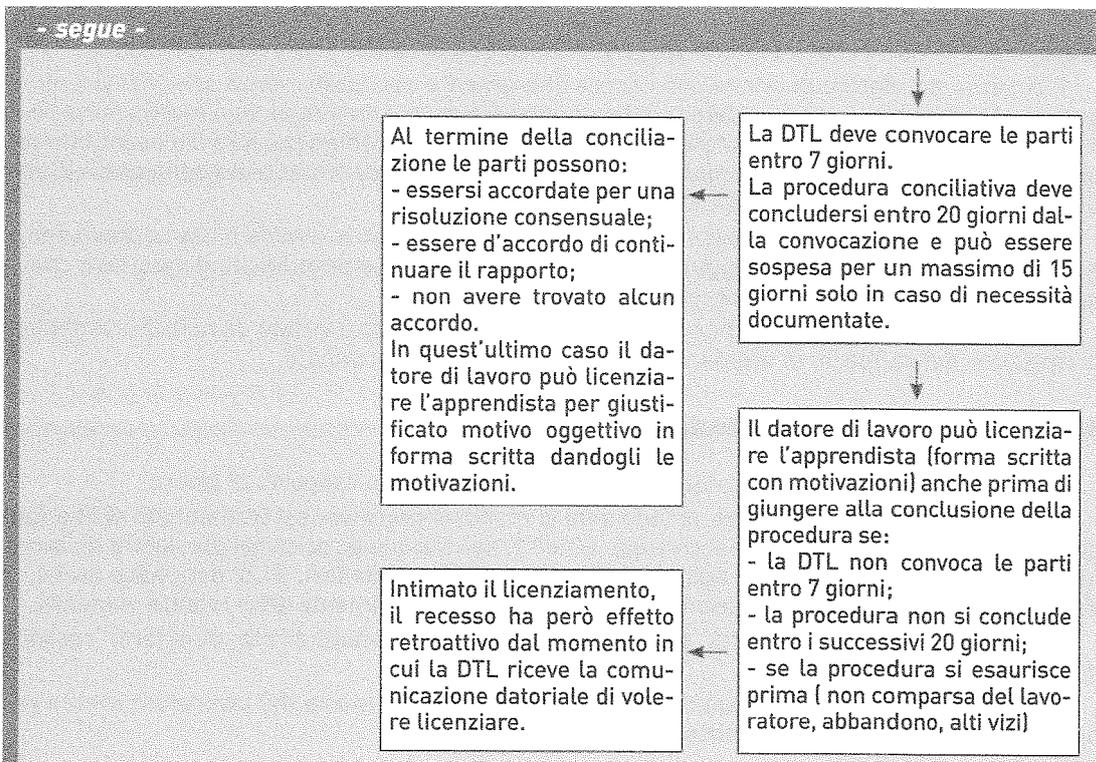
Ciò comporta inoltre per le imprese che occupano più di 15 dipendenti, l'obbligo introdotto dalla legge 92/2012, di procedere alla conciliazione obbligatoria preventiva presso la DTL, prima di intimare il licenziamento (art. 1 L. 92/2012 – Min. lavoro circ. 3/2013).

Il licenziamento dell'apprendista **al termine del periodo formativo non è soggetto alla procedura di conciliazione davanti alla DTL** (Min. lav., lett. circ. 22.4.2013, prot. n. 37/0007258).

Vediamo di **riassumere** chi e in che modo procedere nella fase della conciliazione preventiva nei casi in cui la stessa è obbligatoria:



continua



#### 10.2.4 Licenziamento per superamento del periodo di comporto

Se il dipendente apprendista supera il limite massimo di assenze consentite dal contratto collettivo per la conservazione del posto di lavoro, il datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 2110 del codice civile per superamento del periodo di comporto.

In caso di licenziamento per questa ragione, il datore di lavoro non deve seguire la procedura di cui all'art. 7 dello Statuto dei lavoratori (contestazione, difese personali e provvedimento) non trattandosi di un licenziamento disciplinare, né quelle previste nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (Min. lavoro, circ. 3/2013 - **art. 7, c. 4, legge 99/2013**) ma può irrogare direttamente il provvedimento espulsivo, che deve essere intimato tempestivamente (Cass. 1524/1990).

Il licenziamento deve essere intimato in forma scritta, con l'indicazione della motivazione e nel rispetto dei termini di preavviso previsti.

Se l'apprendista lo richiede, il datore di lavoro deve indicare i giorni di assenza con un grado di specificità tale da consentire al lavoratore di rendersi conto delle assenze contestate e di verificare la correttezza del conteggio (Cass. 20 dicembre 2002, n. 18199).

#### 10.2.5 Recesso e periodo di prova

Il datore di lavoro può licenziare l'apprendista per mancato superamento del periodo di prova e il lavoratore può ugualmente recedere per le stesse ragioni senza che le parti siano obbligate a rendere alcuna motivazione o a dare dei termini di preavviso.

Il recesso può essere disposto in qualsiasi momento prima della scadenza del periodo di prova, salvo il caso in cui il patto di prova stabilisca una durata minima del rapporto.

Il recesso del datore di lavoro può essere liberamente esercitato senza specifici vincoli riguardo al momento; inoltre, il datore di lavoro non è tenuto a fornire alcuna motivazione circa il mancato superamento della prova. Il recesso è tuttavia illegittimo qualora sia esercitato per un motivo illecito, e cioè per un motivo diverso dalla valutazione circa l'esito della prova (Corte Costituzionale 22.12.1980, n. 189, Cass. 12.3.1999, n. 2228).

L'onere di provare che il recesso è stato determinato da motivo illecito o che la prova non si è svolta in tempi o modalità adeguati grava sul lavoratore, che deve anche dimostrare che la prova è stata positivamente superata.

Il recesso ingiustificato alla fine o durante il periodo di prova è viziato da nullità con obbligo di ripristino del rapporto in ordinario rapporto a tempo indeterminato.

### 10.2.6 Decesso dell'apprendista

Il decesso da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto di lavoro.

In caso di morte del lavoratore, le indennità di mancato preavviso e il trattamento di fine rapporto devono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado (art. 2122 del codice civile). In mancanza di queste persone, il lavoratore può disporre per testamento delle relative indennità.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi "secondo il bisogno di ciascuno".

La norma sanziona con la nullità ogni patto anteriore alla morte del lavoratore avente per oggetto l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

### 10.2.7 Regime sanzionatorio

In caso di licenziamento dichiarato illegittimo dal giudice le conseguenze nei confronti del datore di lavoro variano a seconda del numero dei dipendenti occupati e del tipo di illegittimità (L. 604/1966 - art. 18 L. 300/1970).

Datori di lavoro con almeno 16 dipendenti	
Casistica	Sanzioni
Licenziamento discriminatorio Licenziamento nullo per legge Licenziamento con motivo illecito determinante Licenziamento in concomitanza matrimonio Licenziamento lavoratrice madre o padre lavoratore Licenziamento intimato in modo orale Licenziamento formalmente intimato per motivi economici, ma determinato da motivi discriminatori	Reintegra nel posto di lavoro Pagamento di un indennizzo pari alle retribuzioni non percepite Versamento dei contributi previdenziali su tali somme

continua

- segue -

Insussistenza giusta causa o giustificato motivi soggettivo  
Mancanza di motivazione per licenziamento per inidoneità fisica/psichica  
Mancato superamento periodo comporto.  
Licenziamento formalmente per motivi economici, ma determinato da motivi disciplinari  
Insussistenza del fatto che basa il giustificato motivo oggettivo (facoltà rimessa al giudice)

Reintegra nel posto di lavoro  
Pagamento di un indennizzo pari alle retribuzioni non percepite con un tetto massimo di 12 mensilità  
Versamento dei contributi previdenziali su tali somme

Mancanza estremi giustificato motivo oggettivo (motivi economici)  
Illegittimità licenziamento disciplinare (ad es. sussiste una colpa del lavoratore ma non così grave da giustificare il recesso)

Pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità

Mancanza della motivazione della comunicazione del licenziamento  
Violazione procedura disciplinare  
Violazione della procedura preliminare nel caso di licenziamento per motivi economici

Pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 6 e un massimo di 12 mensilità, salvo che il lavoratore provi un difetto di giustificazione, nel qual caso si applicano le tutele di cui sopra a seconda dei casi

#### Datori di lavoro con meno di 16 dipendenti

Licenziamento discriminatorio  
Licenziamento nullo per legge  
Licenziamento con motivo illecito determinante  
Licenziamento in concomitanza matrimonio  
Licenziamento lavoratrice madre o padre lavoratore  
Licenziamento intimato in modo orale

Reintegra nel posto di lavoro  
Pagamento di un indennizzo pari alle retribuzioni non percepite  
Versamento dei contributi previdenziali su tali somme

Licenziamenti illegittimi per mancanza di motivazione o violazione regole procedurali (salvo il requisito della forma scritta)

Tutela obbligatoria con indennizzo da 2,5 a 6 mensilità

## 10.2.8 Contributo di licenziamento

Salvo ulteriori specificazioni fornite nell'apposito argomento sugli oneri contributivi, in tutti i casi di recesso del rapporto a tempo indeterminato, compreso quello di apprendistato, il datore di lavoro deve versare all'INPS un contributo di licenziamento pari al 41% del trattamento mensile dell'Aspi per ogni 12 mensilità di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni (art. 2 cc. 31 e segg. L. 92/2012).

Il contributo è applicabile anche nel caso di recesso alla fine del periodo formativo.

Il contributo è **inoltre dovuto** (INPS, circ. 44/2013):

1. nei casi di procedura di conciliazione da tenersi presso la D.T.L. in ipotesi di licenziamento dell'apprendista per giustificato motivo oggettivo da parte di datore di lavoro con più di 15 dipendenti;
2. in caso di dimissioni per giusta causa e durante il periodo di tutela della maternità.

### ASPI E LICENZIAMENTO DISCIPLINARE: OBBLIGO CONTRIBUTIVO PER IL DATORE

di Papa Danilo

*Il Ministero del lavoro affronta una questione piuttosto delicata, quella sul diritto del lavoratore a percepire l'Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi) e l'obbligo di versare il relativo contributo da parte del datore di lavoro nelle ipotesi di licenziamento disciplinare*

Ministero del lavoro  
Risposta a interpellato 23.10.2013, n. 29

L'istante chiede se, nelle ipotesi di licenziamento disciplinare, possa parlarsi di disoccupazione "involontaria" e quindi possa giustificarsi l'attivazione di un istituto che, ai sensi dell'art. 2, c. 1, l. 92/12, ha la finalità di fornire ai lavoratori che abbiano perduto "involontariamente" la propria occupazione un'indennità mensile di disoccupazione.

#### Diritto all'Aspi

Il diritto a percepire l'Assicurazione è declinato nei commi 2 e 3 dell'art. 2 della legge n. 92/2013 che lo assegna a "tutti i lavoratori dipendenti, ivi compresi gli apprendisti e i soci lavoratori di cooperativa (...) con esclusione dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni (...) degli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato".

Il successivo comma 3 della disposizioni richiede la sussistenza del requisito:

- dello stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. c), del D.Lgs. n. 181/2000 (1);
- dei due anni di Assicurazione;
- e di almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.

Il contenuto del comma 4 è invece fondamentale ai fini della soluzione del quesito oggetto di interpellato, in quanto esclude dall'indennità "i lavoratori che siano cessati dal rapporto di lavoro per dimissioni o per risoluzione consensuale del rapporto", fatti salvi i casi in cui quest'ultima sia intervenuta nell'ambito della procedura conciliativa di cui all'art. 7 della legge n. 604/1966.

Su tale aspetto e, più in particolare, sulla volontarietà o meno di cessare il proprio rapporto di lavoro si era già espresso l'Inps che, con circ. n. 142/2012, aveva chiarito che continuano a dare diritto alla prestazione le dimissioni qualora avvengano:

- durante il periodo tutelato di maternità (da 300 giorni prima della data presunta del parto e fino al compimento del primo anno di vita del figlio);
- per giusta causa secondo quanto indicato, a titolo esemplificativo, dalla circ. n. 163/2003, qualora motivate:
  - \* dal mancato pagamento della retribuzione;
  - \* dall'aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
  - \* dalle modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative;

continua

#### **- segue - ASPI E LICENZIAMENTO DISCIPLINARE: OBBLIGO CONTRIBUTIVO PER IL DATORE**

- dal cd. mobbing, ossia dal crollo dell'equilibrio psico-fisico del lavoratore a causa di comportamenti vessatori da parte dei superiori gerarchici o dei colleghi (2);
- dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone (fisiche o giuridiche) dell'azienda (3);
- dallo spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" previste dall'art. 2103 c.c. (4);
- dal comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente.

Per quanto attiene alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro l'Inps ha invece precisato che essa non è ostativa al riconoscimento dell'Assicurazione qualora sia intervenuta:

- per trasferimento del dipendente ad altra sede della stessa azienda distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o più con i mezzi pubblici (5);
- nell'ambito della procedura di conciliazione da tenersi presso la Direzione territoriale del lavoro secondo le modalità previste all'art. 7 della citata legge n. 604/1966. In questa ipotesi, infatti, qualora la conciliazione abbia un esito positivo e preveda una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, è riconosciuta espressamente al lavoratore la tutela del sostegno al reddito con l'erogazione della nuova indennità di disoccupazione.

Collegata al diritto all'Aspi è la disposizione che prevede il versamento del cd. contributo di licenziamento. L'art. 2, comma 31, della legge n. 92/2012 stabilisce infatti che "nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le cause che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'Aspi, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41% del massimale mensile di Aspi per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni (...)".

Come spiega l'Inps con circ. n. 44/2013, il legislatore introduce infatti un nesso tra il contributo e il teorico diritto all'Aspi da parte del lavoratore il cui rapporto di lavoro è stato interrotto; "conseguentemente, i datori di lavoro saranno tenuti all'assolvimento della contribuzione in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto generi in capo al lavoratore il teorico diritto alla nuova indennità, a prescindere dall'effettiva percezione della stessa". Restano viceversa escluse dall'obbligo contributivo in argomento le cessazioni del rapporto di lavoro a seguito di:

- dimissioni (ad eccezione di quelle per giusta causa o intervenute durante il periodo tutelato di maternità);
- risoluzioni consensuali, ad eccezione di quelle derivanti da procedura di conciliazione presso la DTL, nonché da trasferimento del dipendente ad altra sede della stessa azienda distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o più con i mezzi pubblici;
- decesso del lavoratore (6).

#### **Licenziamento disciplinare e Aspi**

Come chiarisce il Ministero con la risposta ad inter pello n. 29/2013 non sembra potersi escludere che l'indennità di cui al comma 1 e il contributo di cui al comma 31, dell'art. 2, legge n. 92/2012 debbano corrispondersi in caso di licenziamento disciplinare, così come del resto ha inteso chiarire l'Istituto previdenziale, il quale è intervenuto con le circolari richiamate per disciplinare espressamente le ipotesi di esclusione della corresponsione dell'indennità e del contributo in parola senza trattare l'ipotesi del licenziamento disciplinare.

A supporto di tale orientamento il Ministero cita la Corte costituzionale che, con sentenza n. 405/2001, aveva statuito in merito all'opportunità che, in caso di licenziamento disciplinare, venisse comunque corrisposta l'indennità di maternità, pronunciandosi nel senso di ritenere che una sua esclusione integrasse una violazione degli artt. 31 e 37 della Costituzione, in quanto alla protezione della maternità andava attribuito un rilievo superiore rispetto alla ragione del licenziamento, trovando già "il fatto che ha dato causa al licenziamento (...) comunque in esso efficace sanzione".

La Corte aveva infatti dichiarato costituzionalmente illegittimo l'art. 17, comma 1, della legge n. 1204/1971, nella parte in cui escludeva la corresponsione dell'indennità di maternità nell'ipotesi di licenziamento prevista dall'art. 2, lettera a), della medesima legge - cioè in caso di "colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro" - in quanto tale norma irragionevolmente escludeva il diritto all'indennità in funzione della ragione del licenziamento.

continua

**- segue - ASPI E LICENZIAMENTO DISCIPLINARE: OBBLIGO CONTRIBUTIVO PER IL DATORE**

A giudizio del Ministero, la fattispecie in argomento è suscettibile di essere analizzata con il medesimo metodo di ragionamento adottato dalla Corte costituzionale atteso che, analogamente a quanto argomentato a proposito della corresponsione dell'indennità di maternità, anche nel caso di specie il licenziamento disciplinare può essere considerato un'adeguata risposta dell'ordinamento al comportamento del lavoratore e, pertanto, negare la corresponsione dell'Aspi costituirebbe un'ulteriore reazione sanzionatoria nei suoi confronti.

Sotto altro profilo il Ministero evidenzia che il licenziamento disciplinare non può *ex ante* essere qualificato come disoccupazione "volontaria". Ciò in quanto la sanzione del licenziamento, quale conseguenza di una condotta posta in essere dal lavoratore, sia pur essa volontaria, non è "automatica" (7), senza contare le incertezze derivanti dalla sua impugnabilità. In tali casi potrebbe risultare peraltro iniquo negare la protezione assicurata dall'Aspi nell'ipotesi in cui il giudice ordinario dovesse successivamente ritenere illegittimo il licenziamento impugnato.

Sulla base di tali considerazioni la risposta ad interpello conferma pertanto, anche in relazione al licenziamento disciplinare, il diritto all'Aspi ed il corrispondente obbligo contributivo a carico del datore di lavoro previsto dall'art. 2, comma 31, della legge n. 92/2012.

[1] Secondo il quale per "stato di disoccupazione" si intende "la condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di un'attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti".

[2] Spesso, tra l'altro, tali comportamenti consistono in molestie sessuali o in un "demansionamento", già previsti come giusta causa di dimissioni. Il mobbing è peraltro una figura da tempo menzionata dalla giurisprudenza (per tutte, v. Corte di cassazione, sent. n. 143/2000).

[3] Si veda quanto chiarisce la Corte di giustizia con sentenza del 24 gennaio 2002, n. 51 - richiamata dall'Inps in circ. n. 163/2003 - secondo la quale l'art. 3, n. 1, della direttiva del Consiglio del 14 febbraio 1977, 77/187/Cee sancisce il principio del trasferimento automatico al cessionario dei diritti ed obblighi che risultano per il cedente dai contratti di lavoro esistenti alla data del trasferimento dell'impresa. La Corte evidenzia che la regola che risulta da queste disposizioni, secondo cui il trasferimento avviene senza il consenso delle parti in causa, è imperativa e non è consentito derogarvi in senso sfavorevole ai lavoratori. Inoltre, benché il trasferimento del contratto di lavoro s'imponga sia per il datore di lavoro intersia per il lavoratore, la Corte ha ammesso la facoltà per quest'ultimo di rifiutare che il suo contratto di lavoro sia trasferito al cessionario. In questo caso, la situazione del lavoratore dipende dalla normativa di ogni Stato membro: o il contratto può essere considerato risolto, nell'impresa cedente, su domanda del datore di lavoro o su domanda del dipendente, o il contratto può continuare con tale impresa.

[4] Anche in tal caso l'Inps, con circ. n. 163/2003, richiama una giurisprudenza, quella della Corte di cassazione che con sent. n. 1074/1999, ha stabilito che "il provvedimento del datore di lavoro di trasferimento di sede di un lavoratore che non sia adeguatamente giustificato a norma dell'art. 2103 c.c. determina la nullità dello stesso e integra un inadempimento parziale del contratto di lavoro, con la conseguenza che la mancata ottemperanza allo stesso provvedimento da parte del lavoratore trova giustificazione sia quale attuazione di un'eccezione di inadempimento [art. 1460 c.c.], sia sulla base del rilievo che gli atti nulli non producono effetti; non si può invece ritenere che sussista una presunzione di legittimità dei provvedimenti aziendali, che imponga l'ottemperanza agli stessi fino a un contrario accertamento in giudizio" (nella specie la lavoratrice interessata era stata licenziata in quanto si era rifiutata di prendere servizio presso il nuovo posto di lavoro, sito in una città molto distante, presentandosi invece presso la sede originaria; il giudice di merito, con la sentenza confermata dalla Suprema Corte, ha dichiarato illegittimo il licenziamento ritenendone insussistenti i presupposti oggettivi e soggettivi).

[5] V. in proposito Inps, circ. n. 108/2006 con la quale si chiarisce che "anche in quest'ultimo caso possono ricorrere i presupposti per riconoscere l'indennità di disoccupazione ordinaria, poiché la volontà del lavoratore può essere stata indotta dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro conseguenti al trasferimento del dipendente ad altra sede della stessa azienda. In particolare va posta in considerazione la circostanza che la sede di destinazione disti più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o trovarsi in un luogo mediamente raggiungibile in 80 minuti con i mezzi pubblici come disposto dal D.L. n. 249/2004 (conv. da n. 91/2004)".

[6] Si ricorda inoltre che il contributo non è dovuto, fra l'altro:

- fino al 31 dicembre 2016, dai datori di lavoro tenuti al versamento del contributo d'ingresso nelle procedure di mobilità ex art. 5, comma 4, legge n. 223/1991;
- per il periodo 2013/2015, nei casi di: licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai Ccnl; interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere;

continua

**- segue - ASPI E LICENZIAMENTO DISCIPLINARE: OBBLIGO CONTRIBUTIVO PER IL DATORE**

- cessazioni intervenute a seguito di accordi sindacali nell'ambito di procedure ex artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991 ovvero di processi di riduzione di personale dirigente conclusi con accordo firmato da associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria. In tal caso l'Inps precisa che tale ultima esenzione opera con esclusivo riferimento a situazioni che rientrano nel quadro dei provvedimenti di "tutela dei lavoratori anziani" di cui all'art. 4 della legge n. 92/2012.

[7] V. Cass., sent. n. 4382/1984, secondo cui "l'adozione del provvedimento disciplinare è sempre rimessa alla libera determinazione e valutazione del datore di lavoro e costituisce esercizio di potere discrezionale".

**Guida al Lavoro 1.11.2013 - n. 43 - pag. 28**

### 10.3 Risoluzione consensuale

Il contratto di apprendistato può essere risolto anche per mutuo consenso delle parti, in base alla previsione dell'art. 1372, c. 1, del codice civile.

La giurisprudenza considera valide tutte quelle manifestazioni dell'autonomia negoziale che danno luogo alla fattispecie della risoluzione consensuale del contratto (Cass. 23.7.1986, n. 4712).

L'accordo delle parti circa la risoluzione del rapporto di lavoro non era soggetto, prima della riforma Fornero, a una forma vincolata; pertanto, la forma scritta era richiesta solo ai fini della prova dell'accordo, e il medesimo poteva essere raggiunto anche per fatti concludenti. Con l'approvazione della riforma, la risoluzione consensuale è stata assoggettata alle stesse regole previste per le dimissioni (v. dopo).

### 10.4 Dimissioni

Prima della scadenza del periodo formativo, il rapporto si può risolvere anche per le dimissioni dell'apprendista; secondo le regole generali (art. 2118 c.c.), l'apprendista può recedere in qualsiasi momento dal rapporto di lavoro, fatto salvo il rispetto di un termine di preavviso. Le dimissioni del lavoratore devono essere convalidate con le formalità introdotte dalla riforma Fornero (Legge n. 92/2012).

In particolare le dimissioni e le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro hanno un'efficacia sospesa fino a quando non sono convalidate avanti alla Direzione territoriale del lavoro, oppure presso un Centro per l'Impiego o una sede sindacale.

È possibile una procedura alternativa di convalida, mediante la sottoscrizione di una dichiarazione del lavoratore in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.

Entrambe le procedure possono essere bloccate dal dipendente che, dopo aver rassegnato in maniera informale le dimissioni, si rifiuta di convalidarle; in questi casi, la legge ipotizza un percorso che dovrebbe portare comunque alla convalida.

Il datore di lavoro deve invitare la lavoratrice o il lavoratore a presentarsi presso la DTL o il Centro per l'impiego ovvero a sottoscrivere apposita dichiarazione in calce alla comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro al fine di convalidare le dimissioni.

Qualora, in mancanza della convalida o della sottoscrizione, il datore di lavoro non provveda a trasmettere alla lavoratrice o al lavoratore la comunicazione contenente l'invito entro il termine di 30 giorni dalla data delle dimissioni, le stesse si considerano definitivamente prive di effetto (art. 4, commi 17-22, legge n. 92/2012).

### Disoccupazione e ASpl

Nel caso di disoccupazione involontaria dell'apprendista a causa di licenziamento o dimissioni per giusta causa, nonché per risoluzione consensuale concordata ad esito della procedura di conciliazione preventiva per licenziamento dovuto a giustificato motivo oggettivo, scatta la tutela dell'Aspi (assicurazione sociale per l'impiego) in vigore dal 1° gennaio 2013 (art. 2 L. 92/2012).

Anche gli apprendisti ne hanno diritto purché ricorrano le seguenti condizioni:

1. stato di disoccupazione;
2. possesso di almeno 2 anni di assicurazione contro la disoccupazione;
3. **almeno un anno di contribuzione contro la disoccupazione.**

Il trattamento di Aspi si calcola su una base di calcolo determinata dalla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi due anni, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive (retribuzione imponibile esposta in UNIMENS), divisa per il totale delle settimane di contribuzione indipendentemente dalla verifica del minimale e moltiplicata per il coefficiente numerico 4,33.

Retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 2 anni x 4,33 = Misura indennità  
Totale delle settimane di contribuzione

**Durata dell'indennità.** La L. 92/2012 prevede un graduale aumento della durata della prestazione, collegata all'età anagrafica del lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro così articolata nei prossimi anni:

ETÀ	DURATA IN MESI			
	2013	2014	2015	2016
Meno di 50 anni	8 (*)	8 (*)	10 (*)	12 (*)
50 - 54 anni	12 (*)	12 (*)	12 (*)	12 (*)
Più di 54 anni	12	14 (**)	16 (**)	18 (**)

(\*) All'indennità si applica una riduzione del 15% dopo i primi sei mesi di fruizione

(\*\*) All'indennità si applica una riduzione del 30% dopo il dodicesimo mese di fruizione.

Dal 2016 dai termini di durata indicati occorre detrarre i periodi di indennità già eventualmente fruiti sia a titolo di indennità di disoccupazione ASpl che mini-ASpl, nell'arco di un periodo precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro pari al periodo massimo teorico di spettanza della prestazione.

I lavoratori aventi diritto devono, a pena di decadenza, presentare apposita domanda all'INPS esclusivamente in via telematica, entro il termine di due mesi dalla data di spettanza del trattamento.

### MINI ASPI

I lavoratori con un rapporto di lavoro in forma subordinata che involontariamente abbiano perduto l'occupazione, apprendisti compresi e che non siano in possesso dei requisiti contributivi citati, possono chiedere la l'indennità Mini Aspi purché:

- siano in stato di disoccupazione;
- possano far valere almeno 13 settimane di contribuzione da attività lavorativa negli ultimi 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, per la quale siano stati versati o siano dovuti contributi per l'assicurazione obbligatoria.

L'indennità è corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione nei dodici mesi precedenti la data di cessazione del rapporto di lavoro, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel periodo.

**CESSAZIONE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO: QUADRO GENERALE**

Tipologia	Adempimenti	Aspi e ctr. licenziamento
Recesso alla fine del periodo formativo	Obbligo di preavviso Può avvenire anche in anticipi rispetto alla scadenza del contratto, se la formazione è esaurita	Aspi: SI ctr. Licenziamento: SI
Conferma apprendista e trasformazione del rapporto	Per mancata disdetta Conferma espressa al termine del contratto Conferma espressa prima del termine del contratto	//
Recesso durante il contratto di apprendistato	Recesso per mancato superamento della prova Giusta causa senza obbligo di preavviso Giustificato motivo soggettivo con obbligo di preavviso Giustificato motivo o oggettivo con obbligo di preavviso: per i datori con più di 15 dipendenti va attivata la procedura preventiva presso al DTL Recesso per superamento del periodo di comporta Decesso dell'apprendista	Aspi: SI ctr. Licenziamento: SI  Anche in caso di risoluzione consensuale alla fine della conciliazione presso la DTL  In caso di decesso non è dovuto il ctr di lic.
Risoluzione consensuale Dimissioni volontarie	Le dimissioni richiedono l'obbligo del preavviso e della procedura di convalida	Aspi: NO ctr. Licenziamento: NO Salvo il caso di risoluzione consensuale presso DTL
Dimissioni per giusta causa	Senza obbligo di preavviso	Aspi: SI ctr. Licenziamento: SI