

Strumenti di lavoro n. 10/2021

Procedimenti disciplinari e licenziamenti: notifiche al lavoratore irreperibile

di Ludovica Tavella – avvocato – socio Studio Legale Ferrarese Parotto Tavella – Avvocati del lavoro

Come noto, vi sono delle tipologie di comunicazioni destinate al lavoratore, che il datore di lavoro invia con lettera raccomandata con avviso di ricevimento, come, ad esempio, la lettera di contestazione con cui è avviato un procedimento disciplinare, la lettera di intimazione del licenziamento o la comunicazione di avvio della procedura di cui all'[articolo 7](#), L. 604/1966. Talvolta, tali spedizioni effettuate con lettera raccomandata non vanno a buon fine per fatto addebitabile al lavoratore.

E, allora, cosa accade quando il datore di lavoro tenta di recapitare una comunicazione tramite lettera raccomandata al proprio dipendente che non la riceve in quanto irreperibile oppure assente e, in questo secondo caso, non provvede al ritiro della lettera?

Procedimenti disciplinari e licenziamenti: l'iter procedurale

Come noto, prima di procedere a sanzionare disciplinarmente il dipendente per le infrazioni commesse, il datore di lavoro deve avviare la procedura prevista dall'[articolo 7](#), L. 300/1970, mediante contestazione dei fatti addebitati e per la quale è necessaria la forma scritta (con la sola esclusione del caso in cui il provvedimento disciplinare sia un rimprovero verbale).

Il lavoratore ha 5 giorni di tempo dalla ricezione della predetta contestazione disciplinare - salvo che la contrattazione collettiva non preveda un termine più ampio - per rendere le proprie giustificazioni scritte o per chiedere di essere sentito oralmente.

Una volta decorso tale termine, in assenza di giustificazioni o con giustificazioni che ritenga di non poter accogliere, il datore di lavoro può irrogare la sanzione disciplinare, che, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, potrà essere di natura conservativa (rimprovero scritto, multa o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione) o espulsiva (licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo).

È quanto prevede l'articolo 7, commi 2 e 5, L. 300/1970:

“Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l’addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

(...) In ogni caso i provvedimenti più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa”.

La contrattazione collettiva può prevedere un termine entro il quale il datore di lavoro può adottare il provvedimento sanzionatorio, pena la decadenza dall’esercizio del potere disciplinare. Anche qualora non sia previsto un termine finale, la sanzione disciplinare dovrà comunque essere irrogata tempestivamente, onde evitare il rischio che l’inerzia del datore di lavoro, protratta per un certo lasso di tempo, venga intesa quale accettazione delle difese rese dal dipendente ovvero quale rinuncia all’esercizio del potere disciplinare.

La mancata o erronea applicazione del summenzionato procedimento disciplinare comporta la nullità della sanzione eventualmente applicata, che sarà, pertanto, improduttiva di effetti.

Così come previsto per la contestazione disciplinare, anche l’intimazione del licenziamento (sia quello disciplinare sia quello determinato da ragioni di carattere economico) richiede la forma scritta.

L’[articolo 2](#), L. 604/1966 - “Norme sui licenziamenti individuali”, specifica, infatti, che:

“Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.

Il licenziamento intimato senza l’osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace”.

Come richiamato poco sopra, la procedura per la legittima intimazione del licenziamento disciplinare, ossia del provvedimento sanzionatorio più grave e, quindi, di natura espulsiva, è la medesima di quella prevista per l’irrogazione delle sanzioni disciplinari di natura conservativa; pertanto, anche in questo caso, prima di comunicare il recesso per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, il datore di lavoro dovrà anzitutto avviare il procedimento disciplinare mediante contestazione scritta dell’addebito, attendere poi i 5 giorni (o il più ampio termine previsto dalla contrattazione collettiva) entro i quali il lavoratore può rendere le proprie giustificazioni; decorso tale termine potrà comunicare il licenziamento. La comunicazione dovrà avvenire entro il termine finale eventualmente previsto, a pena di decadenza dalla contrattazione collettiva ovvero, in mancanza di tale previsione contrattuale, dovrà essere comunque tempestiva.

Diversamente, l'intimazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ossia del recesso legato a ragioni di carattere economico, organizzativo o tecnico-produttivo, non richiede l'osservanza di un particolare *iter* procedurale, salvo non si tratti di licenziamento disposto da un'azienda avente i requisiti dimensionali di cui all'[articolo 18](#), comma 8, L. 300/1970¹, nei confronti di un dipendente cui è applicabile la L. 92/2012 (Riforma Fornero), c.d. vecchio assunto.

In questo caso, l'[articolo 7](#), L. 604/1966, stabilisce, infatti, che la comunicazione del recesso debba essere obbligatoriamente preceduta dall'avvio di una procedura di conciliazione avanti all'ITL².

Nello specifico, prima di intimare il licenziamento il datore di lavoro deve trasmettere una comunicazione all'ITL del luogo dove il lavoratore presta servizio, e per conoscenza al dipendente stesso, nella quale deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento stesso, nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato³.

Entro il termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della predetta comunicazione, l'ITL invia la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore; l'incontro si svolge avanti alla Commissione territoriale di conciliazione, di cui all'[articolo 410](#), c.p.c.⁴.

La comunicazione contenente l'invito a comparire si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o a quello diverso che quest'ultimo abbia formalmente comunicato al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta⁵.

In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro, la procedura può essere sospesa per un massimo di 15 giorni⁶.

Durante l'incontro le parti, con la partecipazione attiva della Commissione di conciliazione, procedono a esaminare anche soluzioni alternative al recesso.

¹ Ossia il "datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti" (articolo 18, comma 8, L. 300/1970).

² Cfr. articolo 7, comma 1, L. 604/1966: "Ferma l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3, seconda parte, della presente legge (ndr il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo), qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore".

³ Cfr. articolo 7, commi 1 e 2, L. 604/1966.

⁴ Cfr. articolo 7, comma 3, L. 604/1966.

⁵ Cfr. articolo 7, comma 4, L. 604/1966.

⁶ Cfr. articolo 7, comma 9, L. 604/1966.

La procedura si conclude entro 20 giorni dal momento in cui l'ITL ha trasmesso la convocazione per l'incontro, salvo il caso in cui le parti, concordemente, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo.

In caso di mancata comparizione delle parti, ovvero qualora il tentativo di conciliazione fallisca e, comunque, una volta decorso il succitato termine di 7 giorni di cui al comma 3 della disposizione in esame, in assenza di convocazione, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore⁷.

Si è visto, quindi, che, sia in caso di contestazione disciplinare sia in ipotesi di intimazione del licenziamento disciplinare o per giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro può trovarsi nella necessità di inviare una lettera raccomandata al proprio dipendente.

Trattandosi di procedure che prevedono il rispetto di un determinato *iter* e di precisi termini, anche a pena di decadenza, cosa accade se il lavoratore ostacola la consegna della raccomandata rendendosi irreperibile o risultando assente non la ritira? Tali circostanze (irreperibilità e assenza del destinatario) possono impedire la produzione degli effetti del procedimento disciplinare avviato o del recesso intimato?

L'irreperibilità del destinatario

Qualora il datore di lavoro intenda avvalersi del servizio postale in luogo della consegna a mani, la lettera raccomandata con avviso di ricevimento contenente la contestazione disciplinare ovvero l'intimazione del recesso dal rapporto di lavoro dovrà essere inviata all'indirizzo dichiarato dal lavoratore all'atto dell'assunzione o all'ultimo indicato quale luogo dove lo stesso intende ricevere la corrispondenza del datore.

Come noto, sia la contestazione disciplinare sia il licenziamento hanno natura di atto unilaterale recettizio.

Ai sensi dell'[articolo 1334](#), cod. civ., *“Gli atti unilaterali producono effetto dal momento in cui pervengono a conoscenza della persona alla quale sono destinati”*.

Il successivo [articolo 1335](#), cod. civ., introduce per tali atti una presunzione di conoscenza, stabilendo che gli stessi si reputano conosciuti nel momento in cui giungono all'indirizzo del destinatario, se questi non prova di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di averne notizia⁸.

⁷ Cfr. articolo 7, comma 6, L. 604/1966.

⁸ L'articolo 1335, cod. civ. dispone, infatti, che: *“La proposta, l'accettazione, la loro revoca e ogni altra dichiarazione diretta a una determinata persona si reputano conosciute nel momento in cui giungono all'indirizzo del destinatario, se questi non prova di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di averne notizia”*.

Ciò premesso, il problema si pone nel momento in cui il servizio postale tenta di recapitare la lettera e il lavoratore, destinatario della comunicazione, risulta irreperibile all'indirizzo che ha fornito al datore di lavoro. La raccomandata non solo non può venire ritirata dal dipendente (che risiede altrove), ma torna al mittente con la dicitura "destinatario sconosciuto" o "irreperibile".

Astrattamente, non essendo andata a buon fine la spedizione, potrebbe ritenersi non operante la presunzione di conoscenza di cui all'[articolo 1335](#), cod. civ., che presuppone che l'atto sia giunto a destinazione (riferendosi agli atti che "giungono all'indirizzo del destinatario").

In concreto, però, la giurisprudenza è di diverso avviso, posto che l'impossibilità del recapito della comunicazione è dovuta all'irreperibilità del lavoratore per non aver quest'ultimo comunicato al datore di lavoro il proprio indirizzo corretto e, dunque, è ascrivibile al lavoratore stesso.

La fattispecie dell'irreperibilità del lavoratore è stata presa in esame dal Tribunale di Torino, che, con sentenza n. 49/2017, ha stabilito che la comunicazione (contenente nel caso di specie l'intimazione del licenziamento) debba ritenersi comunque perfezionata e, quindi, produttiva di effetti anche nell'ipotesi in cui il postino non abbia materialmente consegnato la raccomandata al lavoratore, avendone rilevato l'irreperibilità.

Nello specifico, il Tribunale è giunto a tale conclusione sulla base del fatto che il lavoratore non aveva comunicato alcun mutamento di domicilio rispetto a quello che aveva a suo tempo indicato al datore e che il postino, recatosi sul posto, non aveva rinvenuto il nominativo del destinatario. Nonché sulla base della considerazione che il datore di lavoro non fosse tenuto a ricercare un altro recapito presso il quale rinnovare la comunicazione, posto che il lavoratore non gli aveva comunicato alcuna variazione di indirizzo.

Il Tribunale ha precisato che:

"da un lato il datore di lavoro ha fatto tutto quanto in suo potere per mettere il lavoratore in condizione di ricevere la lettera di licenziamento, mentre, dall'altro lato, il ricorrente non ha allegato né comunque offerto di provare che la mancata ricezione della missiva non sia a lui stesso imputabile (disponendo in senso contrario l'attestazione di irreperibilità fatta dall'addetto al recapito, il quale si presume che si sia recato in loco e ivi non abbia rinvenuto il nominativo)"⁹.

Con sentenza n. 22295/2017, la Suprema Corte ha ribadito il principio in base al quale se il lavoratore cambia indirizzo e non informa prontamente il datore di lavoro con apposita dichiarazione di variazione

⁹ Cfr. Trib. Torino n. 49/2017.

del domicilio è valida la comunicazione di recesso effettuata presso l'indirizzo precedente, ossia l'ultimo noto al datore di lavoro¹⁰.

Il lavoratore è, infatti, tenuto, in forza dei principi di correttezza e buona fede su cui si fonda il rapporto di lavoro, a comunicare eventuali successivi mutamenti di residenza o domicilio al proprio datore di lavoro, in modo da renderlo edotto dell'indirizzo al quale poterlo reperire.

La Corte di Cassazione ha ritenuto, inoltre, che tale onere non possa dirsi assolto attraverso la presentazione in azienda del modulo di destinazione del Tfr contenente l'indicazione di un recapito diverso rispetto a quello formalmente comunicato in precedenza al datore di lavoro, posto che l'indicazione in tale modulo risponde solamente ai fini compilativi dello stesso.

Pertanto, per la Suprema Corte, il licenziamento è risultato essere pienamente efficace operando per lo stesso, nei confronti del dipendente, la presunzione di conoscenza di cui all'[articolo 1335](#), cod. civ..

In conclusione, qualora il lavoratore non comunichi la variazione del proprio domicilio al datore di lavoro, e quest'ultimo gli invii la lettera di contestazione disciplinare o di licenziamento all'indirizzo originario, la comunicazione si perfeziona comunque in forza della presunzione di cui all'articolo 1335, cod. civ., e produce ugualmente i propri effetti, nonostante il lavoratore risulti sconosciuto a tale indirizzo.



¹⁰ Cfr. Cass. n. 22295/2017. In senso conforme cfr. Cass. n. 9974/2000: "La sospensione del rapporto di lavoro in periodo di servizio di leva, con conseguente dispensa del lavoratore dal dovere, contrattualmente stabilito, di comunicare le variazioni del proprio indirizzo, presuppone la previa comunicazione da parte del lavoratore al datore di lavoro dell'inizio del servizio militare, in mancanza della quale ritualmente il datore di lavoro comunica il licenziamento intimato al lavoratore in periodo di servizio di leva indirizzando l'atto all'originario domicilio da quest'ultimo indicato, e dalla data di tale comunicazione - che, in quanto recettizia, si perfeziona in ragione della presunzione di conoscenza di cui all'art. 1335 c.c. - decorre il termine di sessanta giorni per impugnare il licenziamento (Nella specie la S.C. ha confermato la pronuncia del giudice del merito che aveva ritenuto tardiva l'impugnazione del licenziamento intimato dal datore di lavoro subito dopo l'inizio del periodo di servizio di leva per assenza ingiustificata dal lavoro con comunicazione all'originario domicilio del lavoratore, dove era risultato sconosciuto)" e Cass. n. 4878/1992: "Poiché gli atti recettizi in forma scritta, come la dichiarazione di licenziamento ex art. 2 legge 15 luglio 1966, n. 604 si considerano conosciuti dal destinatario, a norma dell'art. 1335 cod. civ., il termine perentorio fissato per l'impugnazione del licenziamento, ai sensi dell'art. 6 legge citata, decorre dal momento in cui la dichiarazione di licenziamento è pervenuta all'indirizzo del lavoratore, salva la dimostrazione, da parte del medesimo, che egli, senza sua colpa, fosse impossibilitato ad avere conoscenza della lettera di licenziamento".

Il mancato ritiro della raccomandata per assenza del destinatario

Paragonabile all'ipotesi dell'irreperibilità è il mancato ritiro della raccomandata per assenza del destinatario al momento del recapito della missiva.

Diversamente da quanto visto sopra rispetto all'irreperibilità, in quest'ipotesi la raccomandata giunge oggettivamente a destinazione, il postino tenta, quindi, la consegna della lettera, che, tuttavia, non viene contestualmente ritirata dall'interessato, in quanto assente.

In questo caso l'atto deve ritenersi conosciuto al momento del rilascio dell'avviso di deposito della raccomandata presso il suo domicilio o, diversamente, al momento del perfezionamento del periodo di compiuta giacenza ovvero dalla data del ritiro del plico, se anteriore?

Secondo l'orientamento giurisprudenziale prevalente, la raccomandata deve considerarsi ricevuta nel momento in cui è immesso in cassetta il relativo avviso di giacenza del plico presso l'ufficio postale e non dal momento in cui il destinatario ne prenda effettivamente conoscenza.

La Corte di Cassazione, in merito alla presunzione di conoscenza di un atto recettizio, ha infatti affermato che:

“Un atto unilaterale recettizio, qual è il licenziamento, si presume conosciuto – ai sensi dell'art. 1335 c.c. – nel momento in cui è recapitato all'indirizzo del destinatario e non nel diverso momento in cui questi ne prenda effettiva conoscenza; ne consegue che, ove il licenziamento sia intimato con lettera raccomandata a mezzo del servizio postale, non consegnata al lavoratore per l'assenza sua e delle persone abilitate a riceverla, la stessa si presume conosciuta alla data in cui, al suddetto indirizzo, è rilasciato l'avviso di giacenza del plico presso l'ufficio postale, restando irrilevante il periodo legale del compimento della giacenza e quello intercorso tra l'avviso di giacenza e l'eventuale ritiro da parte del destinatario¹¹.

¹¹ Cfr. Cass. n. 23589/2018, confermata anche da Cass. n. 20519/2019n e, nello stesso senso, Cass. n. 6256/2016n che precisa inoltre “sicché da quella data (ndr. dall'immesso in cassetta dell'avviso di giacenza) decorre il termine per impugnare, spettando al destinatario l'onere di dimostrare di essersi trovato senza colpa nell'impossibilità di acquisire conoscenza dell'atto”, Cass. 25824/2013 e Cass. 6527/2003. Esiste un orientamento giurisprudenziale minoritario secondo il quale la presunzione di conoscenza non sarebbe integrata dalla sola prova della spedizione della raccomandata, essendo necessaria la dimostrazione del perfezionamento del procedimento notificatorio mediante l'attestazione della compiuta giacenza o l'avviso di ricevimento. Cfr. Cass. n. 19232/2018: “La presunzione di conoscenza di un atto – nella specie la lettera di licenziamento – del quale sia contestato il suo pervenimento a destinazione, non è integrata dalla sola prova della spedizione della raccomandata, essendo necessaria, attraverso l'avviso di ricevimento o l'attestazione di compiuta giacenza, la dimostrazione del perfezionamento del procedimento notificatorio (In applicazione del principio, è stata esclusa l'operatività della presunzione legale di conoscenza ex art. 1335 c.c. in assenza delle attestazioni circa le attività svolte dall'agente postale incaricato della consegna, con conseguente declaratoria di inefficacia del recesso datoriale)”; cfr. Cass. n. 25791/2016 “Ai fini del decorso del termine di impugnazione, ex art. 1137 c.c., la comunicazione, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, del verbale assembleare al condomino assente all'adunanza si ha per eseguita, in caso di mancato reperimento del destinatario da parte dell'agente postale, decorsi dieci giorni dalla data di rilascio dell'avviso di giacenza ovvero, se anteriore, da quella di ritiro del plico, in applicazione analogica dell'art. 8, comma 4, della l. n. 890 del 1982, onde garantire il bilanciamento tra l'interesse del notificante e quello del destinatario in assenza di una disposizione espressa, non potendo la presunzione di cui all'art. 1335 c.c. operare relativamente ad un avviso - quale quello di giacenza - di tentativo di consegna, che non pone il destinatario nella condizione di conoscere il contenuto dell'atto indirizzatogli”; in senso conforme anche Cass. n. 3195/2003.

Trattasi di presunzione relativa, in quanto superabile laddove il destinatario riesca a

“provare di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di aver avuto notizia dell'atto; prova che deve avere ad oggetto un fatto o una situazione tale da spezzare o interrompere il collegamento esistente tra il destinatario ed il domicilio indicato e deve altresì dimostrare che tale situazione è incolpevole, vale a dire che non poteva essere superata dall'interessato con l'uso dell'ordinaria diligenza”¹².

La presunzione di cui all'[articolo 1335](#), cod. civ., non opera nel caso in cui il datore di lavoro sia a conoscenza dell'allontanamento del lavoratore dal domicilio e, dunque, dell'impedimento dello stesso a prendere conoscenza della contestazione inviata¹³.

Tenuto conto di tutto quanto sopra, con specifico riferimento ai procedimenti disciplinari, il datore di lavoro dovrà prestare particolare attenzione nei casi in cui la contrattazione collettiva applicata preveda un termine entro il quale la sanzione disciplinare (sia essa conservativa o espulsiva) debba essere irrogata, onde evitare il rischio di incorrere in decadenza.

Il caso è stato affrontato di recente dalla Corte d'Appello di Milano con sentenza del n. 430/2019: nello specifico, il Ccnl di settore dell'azienda prevedeva, per l'intimazione del provvedimento disciplinare, il termine di 30 giorni dalla scadenza del termine di 5 giorni per le giustificazioni. L'azienda inviava la lettera di contestazione con lettera raccomandata al domicilio del lavoratore. Il portatore, non avendo potuto consegnare la lettera, lasciava presso l'abitazione l'avviso di giacenza. Il lavoratore non si recava in posta per il ritiro della raccomandata, la quale, esaurito il periodo di 30 giorni di compiuta giacenza, tornava al mittente. Constatata la compiuta giacenza, l'azienda comminava al lavoratore il licenziamento disciplinare. Il lavoratore impugnava il recesso aziendale, eccependo, in particolare, la tardività dello stesso. Il Tribunale, sia nella fase sommaria che in quella di opposizione, rigettava il ricorso del lavoratore sulla base del principio che la lettera di contestazione, inviata con raccomandata non consegnata al lavoratore, si sarebbe dovuta ritenere conosciuta da quest'ultimo soltanto una volta verificatasi la compiuta giacenza. Tale decisione del Tribunale è stata riformata dalla Corte d'Appello, la quale ha richiamato la giurisprudenza di legittimità, affermando che, ai sensi dell'articolo 1335, cod. civ., la lettera di contestazione si presume conosciuta dal lavoratore nel momento in cui viene lasciato presso il suo domicilio l'avviso di giacenza della lettera raccomandata, essendo irrilevante il trascorrere dei 30 giorni per la compiuta giacenza.

¹² Cfr. Cass. n. 25824/2013 e Cass. n. 20482/2011. Nel caso di comunicazioni inviate al lavoratore, quest'ultimo dovrà quindi fornire “la dimostrazione di un evento eccezionale ed estraneo alla sua volontà, quale, fra gli altri, la forzata lontananza in luogo non conosciuto o non raggiungibile” (cfr. Cass. n. 20519/2019).

¹³ Cfr. Cass. n. 3984/2015. Nel caso di specie, il datore di lavoro era a conoscenza del fatto che il lavoratore era temporaneamente lontano dal proprio domicilio per un periodo di ferie autorizzato.

Da ultimo, per concludere, preme richiamare il disposto dell'[articolo 1](#), comma 41, L. 92/2012 (Riforma Fornero), in ordine all'effetto retroattivo del recesso comunicato all'esito del procedimento disciplinare o della procedura conciliativa prevista per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo. Nello specifico:

“Il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, oppure all'esito del procedimento di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dal comma 40 del presente articolo, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva”.

Pertanto, se – per entrambe le procedure – l'inizio del procedimento coincide con il tentativo di recapito, il licenziamento potrà produrre effetti da tale data anche qualora il lavoratore non abbia ritirato la raccomandata (o risulti irreperibile all'indirizzo dallo stesso fornito al datore di lavoro).

Per concludere, sulla scorta di quanto sinora visto, il lavoratore, rendendosi irreperibile o risultando assente, non impedisce all'atto di produrre comunque gli effetti giuridici propri, posto che, qualora la raccomandata non venga ritirata, opera la presunzione di conoscenza di cui all'[articolo 1335](#), cod. civ.. Non è, infatti, l'effettiva consegna dell'atto a determinare l'operatività della presunzione di conoscenza, bensì la circostanza che l'atto è posto nella sfera di disponibilità del destinatario.

Convegni di aggiornamento

Euroconference
Centro Studi Lavoro e Previdenza

Convegno di aggiornamento di mezza giornata

LICENZIAMENTI PER MOTIVI ECONOMICI DOPO LA PANDEMIA

Ancona	Firenze	Milano	Torino	Venezia	Web
Bologna	Livorno	Roma	Udine	Verona	

Accedi al sito e scopri l'offerta combinata con il convegno
Lavoro non subordinato: collaboratori, soci e amministratori

L'evento fa parte del ciclo di incontri "Percorso Formativo 365 2021/2022"

ACCEDI AL SITO