

All'apprendista deve essere garantita la procedura prevista dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. La Corte di Cassazione spiega il perché

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto [Fabbrica dei talenti](#)
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 2 marzo 2020, n. 9

Il datore di lavoro intenzionato a licenziare l'apprendista per motivi disciplinari deve applicare le garanzie procedurali dettate dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970. La Corte di Cassazione, con [sentenza 3 febbraio 2020, n. 2365](#), si è espressa così in merito ad un licenziamento disposto nei confronti di un apprendista per aver assunto un comportamento negligente. La vicenda risale al 2007, quando una società aveva comunicato al lavoratore la "disdetta anticipata" del contratto di apprendistato a seguito delle "numerose lamentele ricevute" dai clienti. In particolare, i giudici di ultima istanza hanno chiarito che «non è possibile negare al lavoratore in regime contrattuale di apprendistato né la titolarità del diritto di difendersi né l'esigenza di tutelare decoro, dignità e immagine, anche professionale, della propria persona»; pertanto «devono ritenersi necessariamente applicabili, anche a questa fase del rapporto, le garanzie procedurali previste dall'art. 7 della l. n. 300 del 1970 in tutti i casi in cui il datore di lavoro voglia recedere per ragioni "ontologicamente" disciplinari».

Ricevuta la comunicazione, il lavoratore aveva impugnato il licenziamento, contestando in particolare la mancata applicazione dell'art. 7 St. Lav. Tale disposizione, com'è noto, regola l'applicazione delle sanzioni disciplinari, prevedendo che esse siano anticipate da un'articolata procedura di contestazione delle infrazioni, al fine di porre il lavoratore nelle condizioni di difendersi dall'addebito. Sia il Tribunale che la Corte di Appello di Catania, hanno rigettato l'impugnativa di licenziamento: in particolare, la Corte d'Appello, nel 2017, ha ritenuto che la specialità del rapporto di lavoro in regime di apprendistato «determina la conseguenza che lo stesso possa essere interrotto, in caso di giusta causa, non con il licenziamento, ma con un atto di recesso ai sensi dell'art. 2119 c.c. (...) per il quale non valgono le tutele previste per il lavoratore dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori».

All'apprendista deve essere garantita la procedura prevista dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. La Corte di Cassazione spiega il perché

Tuttavia, la Suprema Corte ha ribaltato l'esito dei precedenti gradi di giudizio. Dopo aver individuato la normativa di riferimento nella legge n. 25 del 1995 e nel D.lgs. n. 276 del 2003 - antecedenti sia al D.lgs. n. 167 del 2011 (c.d. T.U. dell'Apprendistato) che al D.lgs. n. 81 del 2015 che riconoscono esplicitamente la natura di rapporto a tempo indeterminato del contratto di apprendistato - i giudici di legittimità si sono interrogati sull'applicabilità dell'art. 7 St. Lav. al caso di specie.

Pur in mancanza di una esplicita previsione legislativa, la Corte di Cassazione ha ritenuto che anche il contratto di apprendistato disciplinato dalla legge n. 25 del 1955 dia origine a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. D'altronde, era la stessa legge del 1955, all'art. 19, a prevedere che qualora al termine di apprendistato «non sia data disdetta a norma dell'articolo 2118, l'apprendistato è mantenuto in servizio». Sarebbe questo inciso, dunque, a segnalare secondo la Corte che il lavoratore apprendista è un lavoratore assunto a tempo indeterminato, tanto da avere diritto al periodo di preavviso ex art. 2118 c.c., corrispondente «all'esigenza, propria di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di evitare che la parte che subisce il recesso si trovi improvvisamente di fronte allo scioglimento del rapporto».

Il contratto di apprendistato, dunque, a prescindere dal riconoscimento formale consacrato nelle successive leggi intervenute in materia, è un «rapporto di lavoro a tempo indeterminato bi-fasico, nel quale la prima fase è contraddistinta da una causa mista (al normale scambio tra prestazione di lavoro e retribuzione si aggiunge, con funzione specializzante, lo scambio tra attività lavorativa e formazione professionale) mentre la seconda fase [...] rientra nell'ordinario assetto del rapporto di lavoro subordinato» (Cass. n. 17373/2017). Non rilevando in questa sede la scelta di definire l'apprendistato come un contratto a causa mista, si sottolinea come la Suprema Corte, al fine di considerare l'apprendistato ai sensi della legge n. 25 del 1955 un contratto a tempo indeterminato e meritevole delle relative tutele, si sia basata sulla sentenza della Corte Costituzionale n. 169 del 1973. Questa pronuncia, infatti, già riconosceva «l'assimilabilità del rapporto di apprendistato all'ordinario rapporto di lavoro», non sussistendo, dunque, «alcun razionale motivo per giustificare l'esclusione del rapporto di apprendistato dalla tutela» prevista dalla legge n. 604 del 1966 in materia di licenziamenti ingiustificati.

Dal riconoscimento della natura di contratto di lavoro a tempo indeterminato

All'apprendista deve essere garantita la procedura prevista dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. La Corte di Cassazione spiega il perché

dell'apprendistato - oramai pacifico in giurisprudenza (cfr. ex multis Cass. n. 17373/2017; Cass. n. 5051/2016) - la Corte ne fa discendere, questa volta, l'applicabilità dell'art. 7 St. Lav., richiamando anche la giurisprudenza costituzionale che ha riconosciuto il diritto alle garanzie procedurali a tutti i lavoratori dipendenti al di là delle dimensioni dell'azienda, poiché il licenziamento disciplinare «può incidere sulla sfera morale e professionale del lavoratore e crea ostacoli [...] alle nuove occasioni di lavoro» (così C. Cost. n. 427/1989). Inoltre, i giudici di legittimità hanno considerato lo svolgersi di un procedimento di garanzia come «essenziale presupposto delle sanzioni disciplinari» (v. C. Cost. n. 204/1982) in quanto l'esercizio del potere disciplinare, in qualsiasi rapporto di lavoro (subordinato o autonomo) «non è un mero processo interiore ed interno a chi tale potere esercita, ma implica il coinvolgimento di chi versa nella situazione di soggezione, il quale [...] deve poter addurre in tempi ragionevoli giustificazioni a sua difesa» (v. C. Cost. n. 220/1995).

Peraltro, la giurisprudenza aveva riconosciuto le medesime garanzie anche ai dirigenti (cfr. Cass. Sez. Un. n. 7780/2007), essendo l'art. 7 St. Lav. «espressione di un principio di generale garanzia fondamentale, a tutela di tutte le ipotesi di licenziamento disciplinare».

Ripercorrendo quindi la rassegna giurisprudenziale fatta dalla Corte nella pronuncia oggetto di commento, emerge chiaramente una «capacità estensiva» dell'art. 7 St. Lav. per la quale le garanzie vengono generalizzate, non tanto per le «caratteristiche intrinseche del rapporto di lavoro [...] ma piuttosto nell'idoneità dei suddetti fatti di incidere direttamente, al di là dell'aspetto economico, sulla stessa "persona del lavoratore"».

Quanto affermato nella pronuncia in riferimento a un rapporto di apprendistato sottoposto alla normativa del 1955 e del 2001 non può che estendersi a fortiori all'apprendistato regolato dal Testo Unico del 2011 e dal Jobs Act del 2015: sia ieri che oggi, infatti, il contratto di apprendistato è e resta un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e, pertanto, è presidiato da tutte le tutele previste dall'ordinamento per questa tipologia contrattuale. Fatta salva, quindi, la facoltà del datore di lavoro (e del lavoratore) di recedere *ad nutum* al termine del periodo di formazione (sebbene parte della dottrina esprima delle perplessità sul punto: E. Pasqualetto, *Il licenziamento libero dell'apprendista al termine del periodo formativo: un dogma da superare?*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT - 384/2019), durante tale

All'apprendista deve essere garantita la procedura prevista dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. La Corte di Cassazione spiega il perché

lasso di tempo il datore di lavoro che voglia contestare un inadempimento all'apprendista deve necessariamente rispettare quanto previsto dall'art. 7 St. Lav.

La Corte di Cassazione, a più riprese, sta chiarendo tante incertezze interpretative relativamente al quadro normativo riguardante l'apprendistato. Tuttavia, non possiamo non segnalare che la stessa non si è ancora espressa sull'ultimo tassello che manca per una equiparazione pressoché totale tra le tutele garantite al lavoratore assunto con un contratto a tempo indeterminato "ordinario" e un apprendista. In materia di licenziamento illegittimo, infatti, l'art. 42, comma 3, del D.lgs. n. 81 del 2015 prescrive che all'apprendista si applichino le sanzioni previste dalla normativa vigente. Secondo il principio *tempus regit actum*, dunque, alle vicende del caso di specie (apprendistato stipulato nel 2007) si applicherebbe il "fu" art. 18 St. Lav., mentre nelle ipotesi di contratti di apprendistato stipulati dopo il 7 marzo 2015 si dovrebbe applicare quanto previsto dal D.lgs. n. 23 del 2015.

Sennonché, il D.lgs. n. 23 del 2015, all'art. 1, individua l'ambito di applicazione delle c.d. *tutele crescenti* nei «lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato». *Quid iuris* per l'apprendista, cioè quel lavoratore che qualifica non ne ha in quanto la consegue soltanto al termine del periodo di formazione?

Giorgio Impellizieri

ADAPT Junior Fellow

 @Gimpellizieri

Francesco Lombardo

ADAPT Junior Fellow

 @franc_lombardo

All'apprendista deve essere garantita la procedura prevista dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. La Corte di Cassazione spiega il perché