

Oggi commentiamo la sentenza della Corte di Cassazione n. 2365 del 3 febbraio 2020, nella quale si sancisce che anche nei confronti dell'apprendista devono trovare applicazione le garanzie e tutele previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori sui provvedimenti disciplinari.

I fatti che portano alla pronuncia della Corte di Cassazione partono dal 22 marzo 2005, data in cui il datore di lavoro assume M.G. con un contratto di apprendistato della durata di 30 mesi. Prima della scadenza del contratto di apprendistato, nel marzo 2007, il datore di lavoro comunica al lavoratore la disdetta anticipata del contratto in essere "a seguito delle numerose lamentele ricevute e del suo mancato apprendimento professionale".

Il Tribunale adito dal lavoratore rigetta l'impugnativa di licenziamento proposta dal lavoratore, rigetto in seguito confermato nel novembre 2017 dalla sentenza della Corte di Appello di Catania. Nello specifico, la Corte di Appello conferma la pronuncia di primo grado ritenendo prevalente, dal punto di vista giuridico, il carattere di specialità insito nel rapporto di lavoro in regime apprendistato. In base a tale specialità, si determinerebbe quindi la conseguenza che il contratto di apprendistato "possa essere interrotto, in caso di giusta causa, non con il licenziamento, ma con un atto di recesso ai sensi dell'art 2119¹ del codice civile, per il quale non valgono le tutele previste per il lavoratore dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori"

Il lavoratore propone quindi ricorso per la cassazione della sentenza appena citata, denunciando la violazione e falsa applicazione dell'art. 7 della legge 300 del 1970, che disciplina il procedimento disciplinare, degli artt. 2118 e 2119 del codice civile sul recesso dal contratto di lavoro, nonché sugli artt. 48 e 49 del D. Lgs. n 276 del 2003 che, all'epoca dei fatti, rappresentavano la disciplina applicabile all'apprendistato².

In particolare, nel ricorso del lavoratore si sostiene che, durante il periodo di svolgimento dell'apprendistato, il rapporto di lavoro, pur nella sua specialità, è assimilabile all'ordinario rapporto di lavoro. Argomentazione sostenuta dal fatto che la stessa Corte costituzionale, con sentenza n. 169 del 1973, aveva dichiarato l'illegittimità costituzionale della L. n. 604 del 1996, art 10 (sui licenziamenti individuali), nella parte in cui escludeva gli apprendisti dall'applicabilità della disciplina limitativa dei licenziamenti individuali.

Si sostiene quindi che anche in tale fase deve trovare applicazione l'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, con la conseguente illegittimità del licenziamento impugnato, in considerazione della natura "ontologicamente disciplinare" di esso e la conseguente pacifica mancanza di ogni contestazione dell'addebito.

Il secondo ed il terzo motivo di ricorso non saranno invece trattati in questa sede, riguardando le spese del giudizio.

Si ritiene importante ricordare che, nell'accogliere il primo motivo di ricorso, la Corte premette che, ai fini del proprio giudizio inerente fatti di causa risalenti agli anni 2005/2007, la fattispecie di causa era regolata dalla normativa di cui alla L. 19 gennaio 1955, n. 25, L. n. 56 del 1987, artt. 21 e 22, L. n. 196 del 1997, art. 16, D.Lgs. n. 276 del 2003, artt. Da 47a 53.

La Corte premette che non si applica al caso di specie la disciplina introdotta dal D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, che all'art. 1, nel definire l'apprendistato, ne riconosce esplicitamente la natura di rapporto a tempo

indeterminato (qualificazione in seguito confermata anche dall'art. 41³ D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, che attualmente disciplina l'apprendistato).

In altri termini la Corte sembra affermare che quanto esplicitato poi dal legislatore del 2011 era già insito nel complesso normativo previgente e applicabile all' apprendistato, trovando poi esplicita conferma nella disciplina successiva e attualmente vigente.

Secondo la precedente giurisprudenza della Cassazione infatti, pur in mancanza di una espressa previsione normativa in questo senso, deve affermarsi che anche il contratto di apprendistato disciplinato dalla L. 19 gennaio 1955, n. 25 genera un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (Cass. n. 17373 del 2017; Cass. n. 5051 del 2016).

Per dimostrare tale tesi la Corte analizza l'istituto dell'apprendistato sia dal punto di vista puramente testuale che alla luce di precedenti pronunce, individuando così tre principali argomenti a sostegno della propria decisione.

Il primo argomento deriva dalla semplice lettura della normativa applicabile con particolare riferimento all'art. 19 della L. n. 25 del 1955.

Questo prevede, infatti, che in caso di mancata disdetta a norma dell'art. 2118 c.c., al termine del periodo di apprendistato l'apprendista sia "mantenuto in servizio" con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità e con il computo del periodo di apprendistato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore.

In secondo luogo, il fatto stesso che sia prevista l'applicabilità all'apprendistato dell'istituto delle disdetta, così come disciplinata dall'art. 2118⁴ c.c. (cioè con preavviso), ne dimostra la natura di rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Tale previsione corrisponde infatti all'esigenza, tipica di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di evitare che la parte destinataria del recesso si trovi improvvisamente di fronte alla cessazione del rapporto.

Per la Corte quindi il contratto di apprendistato, pur nello speciale regime normativo di cui alla L. n. 25 del 1955, è un rapporto di lavoro a tempo indeterminato fin dall'inizio, con la peculiarità di presentare due precise "fasi", con particolare riferimento alla causa del contratto.

La prima fase è contraddistinta da una "causa mista" in funzione della quale, all'ordinario scambio tra prestazione di lavoro e retribuzione, comune a qualsiasi contratto di lavoro subordinato, si aggiunge lo scambio tra attività lavorativa e formazione professionale. La seconda fase, successiva ed eventuale, perché condizionata al mancato recesso ai sensi dell'art. 2118 c.c., rientra nel classico assetto del rapporto di lavoro subordinato.

La qualificazione del rapporto di lavoro "a tempo indeterminato" non viene contraddetta dalla L. n. 25 del 1955, art. 7, secondo il quale l'apprendistato non può avere una durata superiore a quella stabilita dai contratti collettivi di lavoro e, comunque, a cinque anni. La previsione di un termine finale (presente sia nella vecchia

disciplina sull'apprendistato che nella attuale) infatti non coincide col termine di scadenza del contratto, ma rappresenta semplicemente il termine di una fase (delle due sopra citate) all'esito della quale, in assenza di disdetta, il rapporto di lavoro, unico fin dall'inizio quindi, continua con la causa "tipica" del lavoro subordinato.

La sentenza in commento prosegue la sua disamina sulla natura stessa del contratto di apprendistato citando la pronuncia n. 14 del 1970 della Corte costituzionale. In quella occasione il Giudice delle Leggi ha delineato la struttura e natura giuridica del rapporto di apprendistato, sottolineando che la specialità di questo deriva 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. Secondo la sentenza, "è questa 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".

La Corte, tracciando la sostanziale differenza fra l'assunzione in prova, che "ha una funzione di conferma di qualificazioni tecniche che si presuppongono già formalmente acquisite" e l'apprendistato, che ha per funzione l'acquisizione di tali qualificazioni, ha affermato che il rapporto di apprendistato è assimilabile all'ordinario rapporto di lavoro.

È proprio partendo da queste premesse che la Corte Costituzionale (sent. n. 169 del 1973) ha ritenuto evidente l'incostituzionalità della L. 15 luglio 1966, n. 604, art. 10, anche nella parte in cui non comprende gli apprendisti fra i beneficiari delle norme che disciplinano il licenziamento individuale.

Secondo il giudice delle leggi, tenuto conto della assimilabilità del rapporto di apprendistato all'ordinario rapporto di lavoro, "non sussiste alcun razionale motivo per giustificare l'esclusione del rapporto di apprendistato dalla tutela di cui alle richiamate norme".

Resta impregiudicata allora, secondo La Corte Costituzionale, solo la possibilità del datore di lavoro di avvalersi del diritto di cui alla L. 19 gennaio 1955, n. 25, art. 19 e di dare disdetta a norma dell'art. 2118 c.c., al termine del periodo di apprendistato.

Considerando allora la riconducibilità del contratto di apprendistato al rapporto di lavoro subordinato, la conseguente applicabilità della disciplina prevista per i licenziamenti individuali e che la particolare causa caratterizzante l'apprendistato non si sostituisce ma si sovrappone a quella del rapporto di lavoro subordinato, la Corte deduce la piena applicabilità della disciplina dell'art. 7 (sui procedimenti disciplinari) dello Statuto e le garanzie che da questa derivano, alla "fase formativa" dell'apprendistato.

Su questo particolare punto la sentenza in commento cita anche altre indicazioni della Corte Costituzionale, capaci di confermare ulteriormente la correttezza della propria impostazione, oltre che utili ai nostri fini per ricostruire l'evoluzione giurisprudenziale di questi temi.

In primo luogo è interessante notare come almeno alcune delle indicazioni date dalla Corte Costituzionale, a partire dalla data di entrata in vigore dello Statuto (1970), trovano origine in fattispecie formalmente molto lontane dal campo di applicazione dell'art. 7 per cui lo Statuto era stato pensato.

Inizialmente nato per essere applicato solo in un “contesto di fabbrica”, quindi ad una realtà lavorativa caratterizzata da una compagine relativamente numerosa (composta, dato il requisito dimensionale per l’applicazione dello Statuto, da almeno 15 dipendenti) di lavoratori subordinati, per lo più legati al datore di lavoro da un contratto di lavoro a tempo indeterminato, finisce per trovare applicazione in altre realtà aziendali (ed in differenti tipologie di contratto di lavoro), proprio grazie alla lettura estensiva che la Corte Costituzionale ha potuto fare della norma stessa.

La Corte di Cassazione ricorda come l’art. 7 della L. n. 300 del 1970 rappresenti il punto di arrivo di una evoluzione, sociopolitica e giuridico-formale, che ha portato l’ordinamento giuridico ad esigere come essenziale presupposto delle sanzioni disciplinari, lo svolgersi di un procedimento. Tale procedimento va inteso in questa sede come sinonimo di quella modalità di produzione di un atto il cui tratto caratteristico consiste nel rispetto della regola del contraddittorio “*audiatur et altera pars*”(Corte Cost. n. 204 del 1982).

In altri termini, l’importanza della introduzione dell’art. 7 nel nostro ordinamento giuridico consiste proprio nell’aver limitato il potere disciplinare del datore di lavoro attraverso la sua “procedimentalizzazione”. Prima della sua introduzione infatti, la declinazione del potere disciplinare all’interno della singola azienda era totalmente nelle mani del datore di lavoro, senza alcuna esplicita previsione rispetto ai tempi e alle modalità di esercizio di tale potere (a titolo esemplificativo, la mancanza della previsione di un procedimento obbligatorio rendeva possibile che il datore di lavoro irrogasse una sanzione senza aver neanche interpellato il lavoratore interessato). Situazione, quella descritta, ulteriormente aggravata dal paradosso per cui è il datore di lavoro stesso, cioè una delle due parti in causa e non un giudice terzo ed imparziale, a giudicare l’infrazione del lavoratore.

Per il Giudice delle Leggi, inoltre, nell’esercizio di un potere disciplinare riferibile allo svolgimento di qualsiasi rapporto di lavoro subordinato, di diritto privato o di pubblico impiego ovvero di lavoro autonomo e professionale, al principio di proporzione deve necessariamente legarsi la regola del contraddittorio, “secondo cui la valutazione dell’addebito, necessariamente prodromica all’esercizio del potere disciplinare, 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 – avendo conosciuto l’addebito per essergli stato previamente contestato – deve poter addurre, in tempi ragionevoli, giustificazioni a sua difesa, sicché – sotto questo secondo profilo – è necessario il previo espletamento di un procedimento disciplinare che, seppur variamente articolabile, sia rispettoso della regola *audiatur et altera pars*” (cfr. Corte Cost. n. 220 del 1995).

Proseguendo nella disamina delle pronunce della Corte Costituzionale che hanno permesso una lettura sempre più estensiva delle garanzie previste dallo Statuto, la Corte di Cassazione richiama la sentenza n. 427 del 1989. Attraverso questa pronuncia infatti si sancisce che, nel caso di lavoratore investito dalla più grave delle sanzioni disciplinari (licenziamento), devono essere assicurate tutte le garanzie procedurali della L. n. 300 del 1970, art. 7, indipendentemente dal numero dei dipendenti del datore di lavoro “perché non vi è dubbio che il licenziamento per motivi disciplinari, senza l’osservanza delle garanzie suddette, può incidere sulla sfera morale e professionale del lavoratore e crea ostacoli o addirittura impedimenti alle nuove occasioni di lavoro che il licenziato deve poi necessariamente trovare”.

Come anticipato quindi, la giurisprudenza dei giudici costituzionali si è caratterizzata per una generalizzata estensione delle procedure di contestazione dei fatti posti a base del recesso, proprie perché foriere di garanzie irrinunciabili (vedi la regola del contraddittorio), indipendentemente dalla tipologia contrattuale. Risulta di tutta evidenza allora che tale interpretazione estensiva è stata possibile proprio perché la sua ratio non va ricercata nelle caratteristiche intrinseche del rapporto di lavoro⁵, bensì nella capacità dei suddetti fatti di incidere direttamente (e indipendentemente dalle ripercussioni economiche) sulla “persona del lavoratore”, ledendone decoro, dignità ed immagine in modo potenzialmente irreversibile.

Se con la sentenza del 1989 si estende l'utilizzo delle garanzie dell'art. 7 dello Statuto anche alle aziende con un numero di dipendenti inferiore a quello richiesto per la applicazione dello Statuto nella sua interezza (15 dipendenti), con la pronuncia n. 309 del 1992 della Corte Costituzionale le garanzie procedurali previste vengono estese al rapporto di lavoro dirigenziale.

In applicazione dei principi riportati, la Corte di Cassazione individua il tratto caratterizzante della disciplina in esame nella irrinunciabile esigenza di garantire ad ogni lavoratore – nel momento in cui gli si addebitano condotte con finalità sanzionatorie – il diritto di difesa, indipendentemente dal fatto che il lavoratore stesso sia inquadrato nella classica dinamica del contratto di lavoro come impiegato, operaio, dirigente o apprendista. E questo perché tali garanzie procedurali, di previa contestazione e di garanzia del diritto di difesa, nel contesto di un contraddittorio sono, secondo l'insegnamento della Corte (v. in questo senso anche Cass. n. 2553 del 2015), espressione di un principio generale di garanzia fondamentale, a tutela di tutte le ipotesi di licenziamento disciplinare. Ne deriva quindi la applicazione anche nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente, sia che il datore di lavoro gli addebiti un comportamento negligente (o colpevole in senso lato), sia che a base del recesso si pongano condotte comunque suscettibili di pregiudicare il rapporto di fiducia tra le parti.

Considerato quindi 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, devono ritenersi necessariamente applicabili anche a questa fase del rapporto, le garanzie procedurali previste dalla L. n. 300 del 1970, art. 7, in tutti i casi in cui il datore di lavoro voglia recedere per ragioni “ontologicamente” disciplinari.

A partire dall'insegnamento dettato dalla Corte Costituzionale nella sent. n. 204 del 1982 infatti, il licenziamento motivato da una condotta colposa o comunque manchevole del lavoratore, ed indipendentemente dalla sua inclusione tra le misure disciplinari previste dallo specifico regime del rapporto, va considerato di natura disciplinare (cfr.: Cass. SS.UU. n. 4823 e n. 9302 del 1987). In altre parole, da quella sentenza in poi, qualunque tipo di licenziamento, i cui presupposti si caratterizzino non esclusivamente in ragione della loro riferibilità ad un comportamento del lavoratore, quanto per la loro attitudine ad incidere sulla possibilità di prosecuzione del rapporto, è da considerare di tipo disciplinare e, come tale, assoggettato alle garanzie di cui all'art. 7 St. Lav.

Si è pertanto giunti a sancire la natura “ontologica” del licenziamento disciplinare, nella misura in cui sia determinato da comportamenti imputabili a titolo di colpa (intesa in senso generico) al lavoratore e destinato a coprire sia l'area del licenziamento per giustificato motivo soggettivo (notevole inadempimento), sia quella del licenziamento per giusta causa (cfr. Cass. n. 14326 del 2012; Cass. n. 18287 del 2012; Cass. n. 8642 del 2010;

Cass. n. 25743 del 2010; Cass. n. 17652 del 2007; Cass. n. 3618 del 2007).

In seguito alla disamina dei vari argomenti riportati, la Corte di Cassazione statuisce l'erroneità dell'approccio interpretativo della Corte di Appello, nella misura in cui aveva escluso l'applicabilità dell'art. 7 dello Statuto. Accogliendo quindi il motivo di ricorso proposto dal lavoratore, cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte di Appello di Catania, prescrivendo di adeguarsi al seguente principio di diritto:

"Al rapporto di lavoro in apprendistato si applicano le garanzie procedurali dettate dalla L. 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".

1Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la [liquidazione coatta amministrativa](#) dell'azienda.

2L'apprendistato è attualmente disciplinato dal D.L 15 giugno 2015, n. 81 , capo V.

3 "L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani".

4Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando [preavviso](#) nel termine e nei modi stabiliti [dalle norme corporative], dagli [usi](#) o secondo [equità](#). In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'[indennità](#) equivalente all'importo della [retribuzione](#) che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.

5 V. al riguardo, per la compatibilità delle garanzie procedurali con posizioni lavorative pur aventi caratteri peculiari, Corte Cost. n. 96 del 1987 per i naviganti marittimi; Corte Cost. n. 41 del 1991 per i naviganti aerei; Corte Cost. n. 193 del 1995 per il lavoro domestico.