

Civile Sent. Sez. L Num. 2365 Anno 2020

Presidente: DI CERBO VINCENZO

Relatore: AMENDOLA FABRIZIO

Data pubblicazione: 03/02/2020

SENTENZA

sul ricorso 12680-2018 proposto da:

~~XXXXXXXXXX~~, domiciliato in ROMA,  
presso la CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA  
DI CASSAZIONE, rappresentata e difesa  
dall'avvocato: ~~XXXXXXXXXX~~

*EW*

- *ricorrente* -

*contro*

2019

3666

~~XXXXXXXXXX~~  
S.R.L., in persona del legale  
rappresentante pro tempore, effettivamente

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

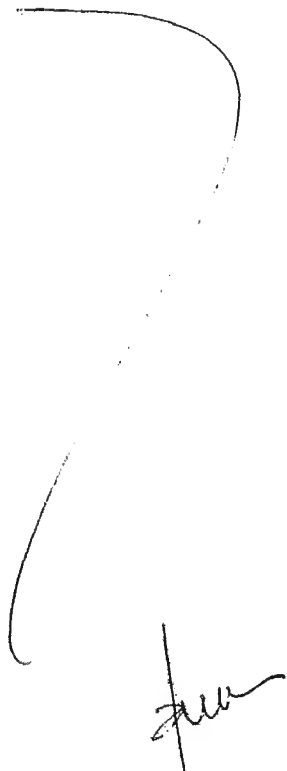
domiciliata in ROMA, VIA [REDACTED]  
[REDACTED], presso lo studio dell'avvocato  
[REDACTED] rappresentata e difesa  
dagli avvocati [REDACTED] e [REDACTED]  
[REDACTED]:

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 1170/2017 della  
CORTE D'APPELLO di CATANIA, depositata il  
29/11/2017 r.g.n. 897/2014;

udita la relazione della causa svolta nella  
pubblica udienza del 19/11/2019 dal  
Consigliere Dott. FABRIZIO AMENDOLA;

udito il P.M. in persona del Sostituto  
Procuratore Generale Dott. RITA SANLORENZO,  
che ha concluso per l'accoglimento del  
ricorso.



Corte di Cassazione - copia non ufficiale

### Fatti di causa

1. [redacted] venne assunto il 22 marzo 2005 dalla [redacted] Srl con contratto di apprendistato della durata di 30 mesi; in data 17 marzo 2007 la società comunicò "la disdetta anticipata dal contratto di apprendistato in essere a seguito delle numerose lamentele ricevute e del suo mancato apprendimento professionale".

Il Tribunale adito dal lavoratore - per quanto qui interessa - rigettò l'impugnativa di licenziamento.

2. La Corte di Appello di Catania, con sentenza pubblicata il 29 novembre 2017, ha confermato sul punto la pronuncia di primo grado, pur accogliendo altre domande contenute nell'atto introduttivo.

In particolare, a fronte del motivo di gravame del Messina con cui si reiterava l'eccezione di violazione dell'art. 7 della l. n. 300 del 1970 per il mancato rispetto delle prescrizioni procedurali, 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".

La Corte ha poi condannato la società "alla rifusione di 1/3 delle spese processuali di entrambi i gradi di giudizio, con la compensazione della parte rimanente".

3. Per la cassazione di tale sentenza ha proposto ricorso [redacted] con tre motivi, cui ha resistito la società con controricorso.

### Ragioni della decisione

1. Con il primo motivo di ricorso si denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 7 della l. n. 300 del 1970, degli artt. 48 e 49 del d. lgs. n. 276 del 2003, degli artt. 2118 e 2119 c.c..

Si deduce che durante il periodo di svolgimento dell'apprendistato il rapporto, pur nella sua specialità, è assimilabile all'ordinario rapporto di





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. La stessa previsione normativa della disdetta ai sensi dell'art. 2118 c.c., cioè con periodo di preavviso, corrisponde 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, pur nel regime normativo di cui alla l. n. 25 del 1955, è dunque 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 - soltanto eventuale, perché condizionata al mancato recesso ex art. 2118 c.c. - rientra nell'ordinario assetto del rapporto di lavoro subordinato. Tale qualificazione non è contraddetta dall'articolo 7 della l. n. 25 del 1955 - a tenore del quale l'apprendistato non può avere una durata superiore a quella stabilita dai contratti collettivi di lavoro e, comunque, a cinque anni - giacché il termine finale della formazione professionale non identifica un termine di scadenza del contratto ma un termine di fase all'esito del quale, in assenza di disdetta, il rapporto (unico) continua con la causa tipica del lavoro subordinato.

Pertanto questa Corte, con la sentenza n. 17373 del 2017, ha ribadito "l'inapplicabilità al contratto di apprendistato, in caso di licenziamento intervenuto in pendenza del periodo di formazione, della disciplina relativa al licenziamento *ante tempus* nel rapporto di lavoro a termine".

2.2. La sentenza n. 14 del 1970 della Corte costituzionale ha delineato la struttura e la natura giuridica del rapporto di apprendistato, precisando che la specialità di questo "è data dal fatto che il periodo di tirocinio deve essere dall'imprenditore utilizzato anche per impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario affinché diventi lavoratore qualificato. È questa", prosegue la sentenza, "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". E la Corte, indicando 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.

Da queste premesse la stessa Corte costituzionale (sent. n. 169 del 1973) ha ritenuto "evidente l'incostituzionalità dell'art. 10 della legge 15 luglio 1966, n. 604, anche nella parte in cui non comprende gli apprendisti fra i beneficiari delle norme di cui agli artt. 1-8, 11-13 della legge citata e in particolare degli artt. 6 e 8".

Secondo il giudice delle leggi, data "l'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 integra - precisa la Corte costituzionale - solo "la facoltà del datore di lavoro di avvalersi del diritto di cui all'art. 19 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, e di dare disdetta a norma dell'art. 2118 del codice civile al termine del periodo di apprendistato".

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


Invero il giudice delle leggi, per quanto attiene alla individuazione della *ratio* di tale disposizione, ha fornito talune indicazioni capaci di orientare la soluzione del problema in oggetto.

Infatti la Corte Costituzionale al riguardo ha evidenziato: che devono essere assicurate tutte le garanzie procedurali della l. n. 300 del 1970, art. 7, nel



caso di lavoratore investito dalla più grave delle sanzioni disciplinari ed 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" (Corte Cost. n. 427 del 1989); che la l. n. 300 del 1970, art. 7, commi 2 e 3, raccoglie poi "il ben noto sviluppo - ad un tempo sociopolitico e giuridico formale - che ha indotto ad esigere come essenziale presupposto delle sanzioni disciplinari lo svolgersi di un procedimento, di quella forma cioè di produzione dell'atto, che rinvia il suo marchio distintivo nel rispetto della regola del contraddittorio: *audiatur et altera pars*; rispetto che tanto più è dovuto per quanto competente ad irrogare la sanzione è (non già - come avviene nel processo giurisdizionale - il giudice, per tradizione e legge, *super partes*) ma una *pars* (Corte Cost. n. 204 del 1982); che nell'esercizio di un potere disciplinare - riferito allo svolgimento di qualsiasi rapporto di lavoro subordinato (di diritto privato o di pubblico impiego) ovvero di lavoro autonomo e professionale - al principio di proporzionalità deve coniugarsi 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).

Così la giurisprudenza dei giudici costituzionali si è caratterizzata per una generalizzata estensione delle procedure di contestazione dei fatti posti a base del recesso, che trova la sua effettiva *ratio* non nelle caratteristiche intrinseche del rapporto di lavoro (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), ma piuttosto nella idoneità dei suddetti fatti di incidere direttamente, al di là dell'aspetto economico, sulla stessa "persona del lavoratore", ledendone talvolta, con il decoro e la dignità, anche la sua stessa immagine in modo irreversibile.

La capacità espansiva dell'art. 7 S.d.L. ha condotto la Corte Costituzionale, seppure in una pronuncia di carattere interpretativo, a ritenere applicabili le garanzie procedurali al rapporto di lavoro dirigenziale (cfr. Corte Cost. n. 309 del 1992).

Sulla scorta di tali principi, le Sezioni unite di questa Corte, ravvisando il tratto caratterizzante della disciplina in esame, nell'esigenza di garantire ad ogni lavoratore - nel momento in cui gli si addebitano condotte con finalità sanzionatorie - il diritto di difesa, hanno ritenuto "che non risponde a consequenzialità logica una lettura restrittiva del dato normativo che finisca per penalizzare i dirigenti, i quali - specialmente se con posizioni di vertice e se dotati di più incisiva autonomia funzionale - possono subire danni, con conseguenze irreversibili per la loro futura collocazione nel mercato del lavoro, da un licenziamento, che non consentendo loro una efficace e tempestiva difesa, può lasciare ingiuste aree di dubbio sulla trasparenza del comportamento tenuto e sulla capacità di assolvere a quei compiti di responsabilità correlati alla natura collaborativa e fiduciaria caratterizzante il rapporto lavorativo" (Cass. SS.UU. n. 7780 del 2007).

L'insegnamento ha avuto seguito e, più di recente, conferma con la pronuncia n. 2553 del 2015 di questa Corte secondo cui, ferma l'insussistenza di una piena coincidenza tra le ragioni di licenziamento di un dirigente e di un licenziamento disciplinare, "le garanzie procedurali (di previa contestazione e di tutela del diritto di difesa, nel contraddittorio) dettate dalla l. n. 300 del 1970, art. 7, commi 2 e 3, in quanto espressione di un principio di generale garanzia fondamentale, a tutela di tutte le ipotesi di licenziamento disciplinare, trovano applicazione nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente, a prescindere dalla sua specifica collocazione nell'impresa, sia se il datore di lavoro gli





addebiti un comportamento negligente, o colpevole in senso lato, sia se a base del recesso ponga condotte comunque suscettibili di pregiudicare il rapporto di fiducia tra le parti, con la conseguenza che la violazione di dette garanzie esclude la possibilità di valutare le condotte causative del recesso".

2.4. Ciò posto, considerato 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 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.

Come noto, sin da Corte costituzionale n. 204 del 1982, il licenziamento motivato da una condotta colposa o comunque manchevole del lavoratore, indipendentemente dalla sua inclusione o meno tra le misure disciplinari previste dallo specifico regime del rapporto, deve essere considerato di natura disciplinare (cfr.: Cass. SS.UU. n. 4823 e n. 9302 del 1987). In altri termini, da quel momento in poi, è diventato *jus receptum* che qualunque tipo di licenziamento - i cui presupposti si caratterizzino non esclusivamente in ragione della loro riferibilità o meno ad un comportamento del lavoratore, quanto per l'incidenza (immediata o differita) che essi hanno di per sé sulla possibilità di prosecuzione del rapporto (sia quindi esso irrogato per giusta causa o giustificato motivo soggettivo o situazioni simili) - è da considerare di tipo disciplinare e, come tale, assoggettato alle garanzie di cui all'art. 7 St. lav.. Si è, pertanto, pervenuti ad affermare la natura "ontologica" del licenziamento disciplinare, come riferito ai 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. tra molte: 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).

2.5. Conclusivamente ha errato la Corte territoriale a escludere, nella specie, l'applicabilità dell'art. 7 della l. n. 300 del 1970, pur in una ipotesi di recesso



del datore di lavoro determinato da comportamenti attuati nell'esecuzione della prestazione lavorativa e riconducibili alla sfera volitiva del lavoratore tali da aver determinato "numerose lamentele" dei clienti.

3. Pertanto il primo motivo di ricorso deve essere accolto, con cassazione della sentenza impugnata e rinvio al giudice indicato in dispositivo che si uniformerà al seguente principio di diritto:

"Al rapporto di lavoro in apprendistato si applicano le garanzie procedurali dettate dall'art. 7, legge n. 300 del 1970, in ipotesi di licenziamento disciplinare nel quale il datore di lavoro addebiti all'apprendista un comportamento negligente ovvero, in senso lato, colpevole".

Restano assorbiti gli ulteriori motivi di ricorso attinenti alle spese di giudizio che andranno riliquidate dal giudice del rinvio sulla base dell'esito della lite, comprese quelle della fase di legittimità.

**P.Q.M.**

La Corte accoglie il primo motivo di ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte di Appello di Catania, in diversa composizione, anche per le spese; dichiara assorbiti gli altri motivi.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 19 novembre 2019

✓