

DIRITTO DEL LAVORO

Il contratto di apprendistatodi **Evangelista Basile**

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 13 luglio 2017, n. 17373

Contratto di apprendistato – qualificazione come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato – recesso durante fase formativa – qualificazione come licenziamento

MASSIMA

L'apprendistato, anche in vigore della precedente disciplina, è da considerarsi un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, caratterizzato da una prima fase a causa mista, in virtù dello scambio tra attività lavorativa e formazione professionale, ed una seconda fase eventuale, condizionata al mancato recesso ex art. 2118 c.c., che rientra nel novero del rapporto di lavoro subordinato. Ne consegue che il licenziamento intimato durante la prima fase non può considerarsi recesso “ante tempus” come nel rapporto di lavoro a tempo determinato.

COMMENTO

Un dipendente con qualifica di apprendista tornitore impugnava il suo licenziamento per giusta causa e chiedeva la condanna della Società al pagamento delle retribuzioni che avrebbe percepito lavorando sino alla scadenza del contratto di apprendistato. Sia il Tribunale sia la Corte d'Appello riconoscevano l'illegittimità del licenziamento e il diritto al risarcimento delle retribuzioni spettanti al lavoratore. La Società, pertanto, ricorreva in Cassazione, eccependo la violazione degli art. 8 l. 604/66 e art. 1 D.lgs. 167/2011: la tutela riconosciuta al lavoratore dalla sentenza impugnata era più forte di quella che gli sarebbe spettata se il rapporto fosse stato correttamente qualificato come a tempo indeterminato. La Suprema Corte ha accolto il ricorso della Società, riconoscendo che il legislatore ha previsto anche per gli apprendistati le tutele ordinarie. La Cassazione anzitutto ha chiarito che, pur essendo applicabile al caso di specie la disciplina previgente (L. 25/1955), nulla cambia nel merito dell'oggetto in disamina. Tutte le normative sull'apprendistato (quella applicabile rationae temporis, quella richiamata dal Ricorrente – D.lgs. 167/2011 – e quella ora vigente – D.lgs. 81/2015 –) riconoscono che il contratto di apprendistato è un rapporto di lavoro a tempo indeterminato bi-fasico: la prima fase si caratterizza per essere a causa mista (da una parte lo scambio tra la prestazione di lavoro e la retribuzione, dall'altra lo scambio tra attività lavorativa e formazione professionale), la seconda (eventuale) fase è un rapporto di lavoro subordinato pieno. Di conseguenza, l'apprendistato deve essere assimilato interamente a un rapporto di lavoro ordinario: sul punto, peraltro, la stessa Corte Costituzionale ha da tempo esteso la disciplina di cui alla L. 604/66 anche al contratto di apprendistato. Tanto premesso, la Corte ha dato atto

che nelle proprie difese il controricorrente sosteneva di aver chiesto il risarcimento del danno per l'inadempimento contrattuale derivato dal licenziamento illegittimo, ma, come puntualmente osservato dalla Corte, il legislatore ha previsto due regimi tra loro sostitutivi e non alternativi: non si può, quindi, prescindere dalla corretta qualificazione del contratto di apprendistato come contratto a tempo indeterminato o determinato. In definitiva, la Suprema Corte ha cassato la sentenza impugnata, evidenziando come l'unica tutela applicabile ad un apprendista licenziato sia quella di cui al regime ordinario dei contratti a tempo indeterminato. La Cassazione, infine, ha aggiunto che sarebbe stato onere del Giudice del rinvio accertare la dimensione occupazionale della Società al fine di stabilire quale tutela fosse effettivamente applicabile nel caso di specie.

Articolo tratto dalla Rivista Euroconference [“IL GIURISTA DEL LAVORO”](#)



Seminari di specializzazione

LICENZIAMENTI ECONOMICI E PER INIDONEITÀ FISICA SOPRAVVENUTA

Scopri le sedi in programmazione >