

Apprendistato e divieto di licenziamento

Il ministero, tuttavia, spiega che rimangono sempre distinti i due seguenti diversi momenti attraverso cui si realizza il «percorso» di apprendistato.

Il primo momento è relativo allo svolgimento dell'apprendistato, durante il quale il rapporto, pur nella sua specialità, è assimilabile all'ordinario rapporto di lavoro, per cui «non sussiste alcun razionale motivo per giustificare l'esclusione del rapporto di apprendistato dalla tutela» di cui alla **legge n. 604/1966** (così la sentenza n. 169/1973 della corte costituzionale).

Il secondo momento è quello di scadenza del periodo di apprendistato in cui, non sussistendo più materia di addestramento professionale, è raggiunto l'obiettivo formativo ed il datore di lavoro può recedere dal rapporto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile (**articolo 19, della legge n. 25/1955**).

Tale disdetta, avente natura di negozio unilaterale recettizio (cassazione sentenza n. 2213/1986) si attegga, di fatto, come un recesso ad nutum, da considerarsi legittimo (tra le tante, sentenza n. 6180/1986 della cassazione), salva la previsione di disposizioni contrattuali collettive che estendano espressamente la tutela della legge n. 604/1966 (così, sentenza n. 7757/1986 della cassazione). Ove, invece, tale recesso non intervenga, il rapporto di lavoro prosegue, a tempo indeterminato, caratterizzato esclusivamente dallo scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione;

Anche sulla base di queste considerazioni, spiega il ministero, la sentenza della corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 10 della legge n. 604/1966 nella parte in cui esclude gli apprendisti dall'applicabilità nei loro confronti della disciplina limitativa dei licenziamenti individuali, nel corso del rapporto di apprendistato.

La pronuncia della Consulta ha, successivamente, trovato una coerente conferma nelle previsioni della legge Biagi (**dlgs n. 276/2003**), secondo le quali il contratto di apprendistato è caratterizzato dalla «possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto

dall'art. 2118 del codice civile»

ed al «divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una

giusta causa o di un giustificato motivo».

In definitiva, il ministero ritiene l'apprendistato quale contratto di lavoro a tempo indeterminato, dal quale il datore di lavoro può recedere solo per giusta causa o giustificato motivo, anche anteriormente alla scadenza del termine per il compimento dell'addestramento, senza incorrere negli obblighi risarcitori caratteristici del recesso ante tempus previsti per il contratto a tempo determinato. Non costituisce, tuttavia, legittima causa di licenziamento il mancato superamento della cosiddetta prova d'arte, prima della scadenza del termine previsto per l'apprendistato, dovendo proseguire il rapporto, sotto il profilo causale dell'addestramento teorico-pratico, fino al termine stabilito.

Autore: Carla De Lellis