

Cassazione civile sez. lav., 15/12/2025, n. 32654

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO CIVILE

composta dagli ill.mi sigg.ri Magistrati

Dott. DORONZO Adriana	- Presidente
Dott. LEONE Margherita	- Consigliere
Dott. RIVERSO Roberto	- Consigliere
Dott. PANARIELLO Francescopaolo	- Relatore
Dott. MICHELINI Gualtiero	- Consigliere

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso iscritto al n. 3449/2024 r.g., proposto
da

Pe.Sa., elett. dom.ta in Via Crescenzio n. 58, Roma, rappresentato e difeso
dagli avv.ti Fabrizio Querin, Bruno Cossu, Savina Bomboi.
ricorrente

contro

S.G.S. Srl, in persona del legale rappresentante pro tempore, elett. dom.to
presso la Cancelleria di questa Corte, rappresentato e difeso dall'avv.
Massimo Beleffi.
controricorrente

avverso la sentenza della Corte d'Appello di Trieste n. 210/2022
pubblicata in data 27/07/2023, n.r.g. 52/2022.

Udita la relazione svolta nella camera di consiglio del giorno
14/10/2025 dal Consigliere dott. Francescopaolo Panariello.

FATTI DI CAUSA

1.- Pe.Sa., dopo aver conseguito il diploma presso l'istituto professionale "Federico Flora" di P, dal 21/11/2016 al
17/12/2016 svolse un periodo di tirocinio formativo presso un supermercato "CONAD" di A come addetta al

reparto gastronomia.

In data 16/01/2017 venne assunta da SGS Srl con contratto di apprendistato e destinata presso altro supermercato "CONAD" con sede in P. Tale rapporto si era risolto in data 20/07/2020 per recesso datoriale.

La lavoratrice assumeva l'illegittimità e/o l'invalidità del contratto di apprendistato per varie ragioni. Quindi adiva il Tribunale di Pordenone per ottenere la declaratoria di invalidità del predetto rapporto di lavoro, nonché di sussistenza di un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; l'accertamento dell'illegittimità del licenziamento perché privo di giustificazione e tutte le conseguenze reintegratorie, retributive e risarcitorie.

2.- Costituitosi il contraddittorio, il Tribunale accoglieva le domande.

3.- Con la sentenza indicata in epigrafe la Corte d'Appello accoglieva il gravame interposto dalla società e rigettava tutte le domande della lavoratrice.

Per quanto ancora rileva in questa sede, a sostegno della sua decisione la Corte territoriale affermava

a) le fonti regolatrici del contratto di apprendistato sono ratione temporis l'art. 41 ss. D.Lgs. n. 81/2015 e il CCNL terziario;

b) il legislatore circoscrive la riqualificazione del rapporto di apprendistato all'inadempimento grave degli obblighi di formazione gravanti sul datore di lavoro;

c) il fatto che in precedenza la Pe.Sa. avesse svolto un tirocinio formativo è irrilevante, perché è pacifica l'ammissibilità della stipula di un contratto di apprendistato professionalizzante dopo aver svolto tirocinio formativo anche presso la stessa azienda;

d) in tal senso prevede la circolare n. 5 del 21/01/2013 del Ministero del Lavoro, che chiarisce la risposta ad interpello n. 8/2007;

e) nel caso in esame il tirocinio svolto dalla Pe.Sa. fu assai breve (in 26 giorni e per 130 ore) e soprattutto non venne svolto presso la stessa azienda, posto che il titolare del punto vendita CONAD di A non era lo stesso del punto vendita CONAD di P, poi convenuto in giudizio;

f) quanto alla asserita assenza del piano formativo individuale, risulta provato documentalmente che non si è trattato di assenza ma solo di mancata contestuale formazione del piano e del contratto, poiché è pacifico che il piano formativo venne predisposto, firmato e trasmesso all'associazione quindici giorni dopo la sottoscrizione del contratto di lavoro;

g) considerato che si tratta di forma scritta ad probationem, si è trattato di una mera irregolarità che non incide sulla natura del contratto;

h) quanto alla durata della formazione, il Tribunale è incorso in una svista parlando di 40 ore nel 2017 e di 40 ore nel 2018, posto che ore di formazione provate documentalmente sono ben 260;

i) quanto infine alla durata del rapporto di apprendistato, l'art. 44 D.Lgs. n. 81/2015 la prevede come massimo di 36 mesi, ma ammette che la contrattazione collettiva possa prevedere una durata maggiore fino ad un massimo

di 60 mesi;

j) nel caso di specie l'art. 68 CCNL commercio prevede una tabella B, che in relazione a determinate mansioni consente una durata dell'apprendistato maggiore di 36 mesi e, specificamente, nel caso della Pe.Sa. addetta al reparto di gastronomia, di 42 mesi, nella specie rispettato;

k) pertanto, opera quella struttura bifasica del rapporto, secondo la quale al termine della prima fase a causa mista (di formazione e di lavoro) il datore di lavoro può liberamente recedere con preavviso ex art. 2118 c.c.

4.- Avverso tale sentenza Pe.Sa. ha proposto ricorso per cassazione, affidato a quattro motivi.

5.- S.G.S. Srl ha resistito con controricorso.

6.- Entrambe le parti hanno depositato memoria.

7.- Il collegio si è riservata la motivazione nei termini di legge.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1.- Con il primo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 5), c.p.c. la ricorrente lamenta l'omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio, ossia la circostanza per cui il contratto di apprendistato professionalizzante aveva ad oggetto il conseguimento della qualifica professionale di "specialista di gastronomia anche con funzioni di vendita" di cui al CCNL per gli addetti al settore del terziario e non già quella di "addetto al banco freschi" o "addetta al reparto gastronomia". Assume che tale fatto è decisivo, perché il Tribunale aveva esattamente rilevato che il piano formativo individuale e la formazione impartita dalla società, così come l'attestazione finale, avevano avuto ad oggetto il conseguimento della diversa qualifica di "commesso di banco" e proprio sulla base di questa discrasia tra la qualifica prevista nel contratto di apprendistato professionalizzante e quella oggetto del piano formativo aveva accolto le domande. Diversamente, la Corte d'Appello, ritenendo che anche nel contratto di apprendistato ci fosse il riferimento alla qualifica di "commesso di banco", ha escluso questa discrasia e proprio per tale ragione ha rigettato le domande.

Va preliminarmente esaminata l'eccezione di giudicato interno – sollevata dalla ricorrente nella memoria per l'odierna adunanza camerale – a suo dire formatosi sulla sentenza di primo grado nella parte in cui il Tribunale ha affermato l'invalidità del contratto di apprendistato in ragione (anche) del fatto che non vi era corrispondenza tra il piano formativo, che aveva ad oggetto il conseguimento della qualifica di "commesso di banco", e il contratto di assunzione, che prevedeva quella di "specialista di gastronomia", "implicante in tutta evidenza competenze difforni".

L'eccezione è infondata l'asserito giudicato non sussiste per la semplice ragione che lo stesso ricorso in appello ha rimesso in discussione la validità del contratto sotto il profilo del disallineamento tra formazione e qualifica di assunzione, sicché non può dirsi formata l'unità minima necessaria, data da fatto – noma -effetti.

Ciò precisato, il motivo è fondato.

La ricorrente dimostra, infatti, che nel CCNL per gli addetti al settore del terziario (doc. 15), nel IV livello di inquadramento sono tenuti distinti i profili professionali del "commesso" e dell'"addetto" al banco gastronomia da quello dello "specialista di gastronomia", tanto è vero che per i primi due è previsto un periodo massimo di apprendistato di 36 mesi ed invece per il secondo di 42 mesi.

La controricorrente eccepisce che tale questione non era stata dedotta con il ricorso di primo grado. Deduce che il Tribunale aveva accolto la domanda per una diversa ragione, ossia per la mancanza del piano formativo alla data del 16/01/2017 di stipula del contratto, poiché il piano recava la data del 03/02/2017, e ne ha dedotto l'insussistenza di un contratto di apprendistato.

L'eccezione infondata.

Dal ricorso per cassazione, sul punto dotato della necessaria specificità, si evince che la questione della divergenza tra il piano formativo avente come obiettivo il conseguimento della qualifica di commesso da banco e il contratto di assunzione, che invece prevedeva la qualifica di specialista di gastronomia, è entrata nel dibattito processuale a seguito della produzione, nel giudizio di primo grado e a cura della società, del documento contenente il progetto formativo. Tale circostanza di fatto è stata oggetto di una specifica eccezione a cura della Pe.Sa. nella prima udienza successiva alla produzione documentale (vedi verbale di udienza del 6/5/2021) e nelle note autorizzate depositate in data 23/9/2021 (p. 10).

La divergenza è stata quindi esaminata dal Tribunale, che, nel motivare il giudizio sulla invalidità del contratto di apprendistato (v. sentenza di primo grado, p. 4), ha da un lato rilevato la mancanza di contestualità tra sottoscrizione del piano formativo e del contratto di assunzione, dall'altro ha considerato ("non va al tempo stesso sottaciuta...") "la discrasia tra un piano formativo in cui lo stesso è redatto per far ottenere alla dipendente la qualifica di "commesso da banco" e il contratto di lavoro in cui vi è l'individuazione del profilo da conseguire nello "Specialista di gastronomia" implicante in tutta evidenza competenze difformi".

Tale questione non può pertanto dirsi affetta da novità e neppure può convenirsi con la controricorrente che si tratta di un mero passaggio motivazionale del Tribunale, privo di autonomo rilievo decisorio proprio in difetto di domanda, ovvero di una mera argomentazione svolta ad abundantiam dal Tribunale, apparendo al contrario evidente dal tenore letterale e dalla consequenzialità delle due affermazioni che quel Giudice ha individuato nella detta "discrasia" una ulteriore ragione di invalidità.

Si tratta inoltre di circostanza decisiva, perché la prospettazione di un disallineamento tra la parte formativa del contratto e la prestazione lavorativa incide sulla valutazione che andrà effettuata dal giudice del merito circa l'esatto adempimento degli obblighi connessi al rapporto di esame.

La sentenza in questa sede impugnata va pertanto cassata con rinvio, per accertare in concreto se la previsione di un piano formativo per il conseguimento di una qualifica professionale diversa ed inferiore rispetto a quella oggetto del contratto di apprendistato e la sua esecuzione conforme a quanto previsto nel piano – circostanze risultate dagli accertamenti in fatto compiuti dai Giudici d'appello – integrino complessivamente un grave inadempimento degli obblighi formativi, quale fatto costitutivo del diritto, rivendicato dalla Pe.Sa., alla conversione del rapporto in uno di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

2.- Con il secondo motivo, proposto in via subordinata ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la ricorrente lamenta la violazione degli artt. 1362, 1363 e 1367 c.c. per avere la Corte territoriale ritenuto che il contratto di apprendistato fosse stato concluso per mansioni di "addetta al banco freschi", laddove nel contratto vi è la testuale espressione di "specialista", termine non sinonimo di "addetto", posto che è ben differenziato anche dal CCNL.

Il motivo è assorbito dall'accoglimento del primo.

3.- Con il terzo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 4), c.p.c. la ricorrente lamenta "violazione/falsa applicazione" degli artt. 416 e 437 c.p.c., con conseguente nullità della sentenza, per avere la Corte territoriale ritenuto acquisito in giudizio fatti e prove relative ad una deroga alla durata massima di 36 mesi del periodo di apprendistato, questione – quella della deroga – che era stata prospettata solo in appello.

Il motivo è assorbito, ma sarà compito del giudice di rinvio individuare esattamente la disciplina da applicare per stabilire la durata massima del rapporto di apprendistato qualora rilevante ai fini della decisione.

4.- Con il quarto motivo, proposto in subordine ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la ricorrente lamenta violazione degli artt. 22, dell'allegata tabella B dell'accordo di riordino del 28/03/2012, e 68 tabella B del CCNL terziario, per avere la Corte territoriale ritenuto che la durata massima di 42 mesi fosse stata prevista anche per gli "addetti al reparto gastronomia".

Anche questo motivo è assorbito, fermo restando il potere-dovere del giudice di rinvio sopra indicato.

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo motivo, dichiara assorbiti il secondo, il terzo e il quarto; cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'Appello di Trieste, in diversa composizione, per la decisione in relazione al motivo accolto, nonché per la regolazione delle spese anche del presente giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma il 14 ottobre 2025.

Depositato in Cancelleria il 15 dicembre 2025.

 **Lefebvre Giuffrè**