

SENTENZA

Cassazione civile sez. lav. - 16/03/2025, n. 6990

Intestazione

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 Maria	- Consigliere
Dott. RIVERSO Roberto	- Relatore-Consigliere
Dott. AMENDOLA Fabrizio	- Consigliere
Dott. CASO Francesco Giuseppe Luigi	- Consigliere

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 5310-2020

proposto da:

CLAPSY Snc DI Bo.Or. E C., in persona del legale rappresentante *pro tempore*,
elettivamente domiciliata in ROMA, VIA FLAMINIA 195, presso lo studio
dell'avvocato DRINGA MILITO PAGLIARA, che la rappresenta e difende
unitamente agli avvocati ALESSANDRO GHIBELLINI, STEFANO GHIBELLINI;
- ricorrente -

contro

Ca.Am., elettivamente domiciliata in ROMA, PIAZZA RE DI ROMA 57, presso lo
studio dell'avvocato FABIO CAPPUCCI, che la rappresenta e difende unitamente
all'avvocato ALBERTO SAVI;
- controricorrente -

avverso la sentenza n. 304/2019 della CORTE D'APPELLO di GENOVA,
depositata il 02/08/2019 R.G.N. 96/2019;
udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del
22/01/2025 dal Consigliere Dott. ROBERTO RIVERSO.

FATTI DI CAUSA

La Corte d'Appello di Genova, con la sentenza impugnata, respinto l'appello proposto da CLAPSY Snc di Bo.Or.E C. avverso la sentenza del Tribunale che aveva dichiarato la nullità del contratto di apprendistato e della sua proroga intervenuto con Ca.Am. e la conversione dello stesso in un ordinario rapporto di lavoro subordinato, con mansioni riconducibili al quarto livello CCNL pubblici esercizi con decorrenza dal 24/6/2016, ed aveva condannato la società datrice di lavoro al pagamento di Euro 11.511,976 a titolo di differenze retributive, dichiarato la nullità del licenziamento intimato per superamento del periodo di comporto per mancanza di forma scritta ed ordinato alla resistente di reintegrare la lavoratrice nel posto di lavoro.

A fondamento della decisione la Corte ha confermato che la lavoratrice non avesse ricevuto insegnamento specifici funzionali al conseguimento della qualificazione professionale con conseguente trasformazione del contratto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Avverso questa sentenza ha proposto ricorso per cassazione CLAPSY Snc di Bo.Or. E C con tre motivi di ricorso ai quali ha resistito con controricorso Carfora Amalia. Le parti hanno depositato memorie. Il collegio ha riservato la motivazione, ai sensi dell'art. 380-bis 1, secondo comma, ult. parte c.p.c.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1.- Con il primo motivo si deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 42,43,44 e 45 del D.Lgs. n. 81/2015 in relazione all'art. 360, n. 3, c.p.c. Erronea sussunzione della fattispecie concreta nella norma astratta invocata. Connessa violazione e falsa applicazione degli artt. 1414 e 2697 c.c. laddove la Corte di appello ha ritenuto che dalla violazione degli articoli del D.Lgs. n. 81/2015 relativi al rapporto di apprendistato, sotto il profilo della data di inizio del rapporto e dell'adempimento all'obbligo formativo, derivi la trasformazione del contratto di apprendista in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato fin dall'inizio; laddove al contrario il D.Lgs. n. 81/2015 non prevede la nullità del contratto, né la reintegra, in caso di violazione degli obblighi formativi, essendo espressamente previste (art. 47) per tali violazioni dalla medesima norma altre sanzioni che non influiscono sulla qualificazione del rapporto di apprendistato; posto che si prevede l'irrogazione al datore di una sanzione ascrivibile alla categoria delle c.d. sanzioni civili con esclusione "di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione"; il medesimo D.Lgs. n. 81/2015, poi, prevede la trasformazione del rapporto esclusivamente in un caso e, specificamente, all'art. 42, comma 8, per l'ipotesi in cui il datore di lavoro abbia violato le regole sul necessario consolidamento del rapporto di un certo numero di apprendisti, non essendo, per contro, rinvenibili nel testo ipotesi di conversione del rapporto per il caso di violazione delle disposizioni di cui agli artt. 42,43,44 e 45 del D.Lgs. n. 81/2015.

1.1.- Il primo motivo di ricorso è infondato.

Il contratto di apprendistato, come cameriera part time, che viene in considerazione nella specie, aveva decorrenza dal 6.7.2016; tale contratto è stato prorogato l'1.10.2016 fino al 30.9.2017 ed esso è, come è pacifico in causa, assoggettato *ratione temporis* alla disciplina di cui agli artt. 41-47 D.Lgs. n. 81/2015.

Inoltre, come premesso in narrativa, la Corte di merito ha ritenuto che nel caso di specie la lavoratrice non avesse beneficiato di alcuna formazione ed avesse iniziato il rapporto di lavoro prima della data apposta al contratto, sicché il contratto di apprendistato intercorso tra le parti era stato eseguito senza che fosse stata assicurata nessuna formazione.

1.2.- Questa Corte di cassazione, decidendo in relazione alla pregressa regolamentazione legale del contratto di apprendistato (con riferimento sia alla disciplina del D.Lgs. n. 14.9.2011, n. 167) ha avuto modo di affermare e di ribadire che l'elemento professionalizzante qualifica la causa del contratto di apprendistato; e ne ha di conseguenza sanzionato la mancanza sia sotto il profilo sostanziale, sia sotto il profilo formale.

1.3.- È stato osservato in proposito che in tema di apprendistato la dottrina prevalente e la consolidata giurisprudenza di questa Corte convergono nel delineare una fattispecie di contratto connotato da una causa mista in quanto prevedente, a fronte della prestazione di lavoro, l'obbligo datoriale di corrispondere una retribuzione e di fornire un addestramento finalizzato all'acquisizione di una specifica qualifica (Cass. n. 17373/2017, Cass. n. 2365/2020, Corte Cost. n. 14/1970).

1.4.- Più di recente con la sentenza n. 10826 del 24/04/2023 è stato affermato che "il contratto di apprendistato, per la cui stipula è richiesta la forma scritta *"ad substantiam"*, deve necessariamente contenere il piano formativo individuale nel corpo dell'atto, senza possibilità di rinvio ad un documento esterno, in quanto l'elemento professionalizzante qualifica la causa, con la conseguenza che la volontà negoziale del lavoratore deve formarsi sulla base della piena consapevolezza del percorso proposto e della sua idoneità per l'acquisizione della qualifica".

I medesimi principi sono stati ribaditi con la successiva sentenza n. 6704 del 13/03/2024 nella quale è stato sostenuto che "in tema di contratto di apprendistato, il requisito della forma scritta, previsto *ratione temporis* dall'art. 2, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 167 del 2011, va inteso in senso funzionale, in quanto prescritto a pena di nullità "di protezione" di una delle parti

contrattuali, sicché esso è rispettato solo quando è redatto per iscritto anche il piano formativo individuale".

1.5.- Per quanto riguarda la rilevanza dell'elemento causale vale quanto affermato con la sentenza n.275/2019 (richiamata anche nella impugnata pronuncia) nella quale si è

osservato che "in materia di contratto di formazione e lavoro, l'inadempimento integrale degli obblighi formativi integra un vizio che incide sulla causa contrattuale ed è suscettibile di determinare, sin dall'inizio del rapporto, la trasformazione in lavoro subordinato a tempo indeterminato ove l'inadempimento abbia un'obiettiva rilevanza, concretizzandosi nella totale mancanza di formazione, teorica e pratica, ovvero in una attività formativa carente o inadeguata rispetto agli obiettivi indicati nel progetto di formazione e trasfusi nel contratto, dovendo il giudice, in tale ipotesi, valutare, in base ai principi generali, la gravità dell'inadempimento ai fini della declaratoria di trasformazione del rapporto (cfr. Cass. 26.1.2015 n. 1324, Cass. 17.3.2014 n. 6068, Cass. 1.2.2006 n. 2247)". Alla medesima soluzione è approdata la successiva ordinanza n. 16595 del 03/08/2020 osservando che "in tema di contratto di apprendistato, l'inadempimento degli obblighi di formazione ne determina la trasformazione, fin dall'inizio, in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ove l'inadempimento abbia un'obiettiva rilevanza, concretizzandosi nella totale mancanza di formazione, teorica e pratica, ovvero in una attività formativa carente o inadeguata rispetto agli obiettivi indicati nel progetto di formazione e trasfusi nel contratto, ferma la necessità per il giudice, in tale ultima ipotesi, di valutare, in base ai principi generali, la gravità dell'inadempimento ai fini della declaratoria di trasformazione del rapporto in tutti i casi di inosservanza degli obblighi di formazione di non scarsa importanza".

1.6.- Ora, con le censure formulate nel primo motivo del ricorso che si giudica, la ricorrente sostiene che tale assetto regolativo sarebbe stato del tutto superato dal D.Lgs. n. 81/2015 (artt. 41-47) avendo il legislatore previsto uno speciale apparato sanzionatorio da cui esula la conversione *ex tunc* del rapporto in contratto a tempo indeterminato nell'ipotesi in cui non venga impartita alcuna formazione.

1.7. Ritiene all'opposto questo Collegio che anche nel nuovo quadro normativo, applicabile al caso di specie, la mancanza o carente formazione dell'apprendista, se qualificata dalla gravità dell'inadempimento, comporti la nullità del contratto per mancanza di causa, con la trasformazione sin dall'inizio del contratto di formazione e lavoro in contratto di lavoro a tempo indeterminato; sicché al lavoratore vada riconosciuto *ex tunc* il trattamento giuridico ed economico previsto dagli accordi collettivi, con riferimento a quest'ultimo tipo contrattuale (cfr. Cass. del 19.02.2015 n. 3344, parimenti, Cass. 26.1.2015 n. 1324, Cass. 17.03.2014 n. 6068 e, in senso analogo, da ultimo, Cass. 13.7.2017 n. 17373).

18. È fondamentale ribadire allo scopo che, non diversamente che in passato, anche nell'attuale assetto ordinamentale la tipologia contrattuale dell'apprendistato ha come principale obiettivo quello di promuovere la formazione e l'occupazione giovanile, favorendo l'accesso al mondo del lavoro e l'acquisizione di competenze e professionalità specifiche. Benchè abbia flessibilizzato il regime della forma - richiesta ora solo *ad probationem* (art. 42,1 comma "il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini

della prova) - il D.Lgs. n. 81/2015 non ha intaccato la rilevanza del requisito causale del contratto in discorso come risulta dall'art. 41, comma 1 il quale prevede che " L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani".

L'obbligo formativo deve essere osservato con la redazione in forma scritta (a fini probatori) del piano formativo e il datore lavoro che intende assumere un apprendista deve stipulare e sottoscrivere il contratto di lavoro e inviare la comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro al Centro per l'impiego competente.

Il datore di lavoro è poi obbligato a corrispondere all'apprendista, a fronte della prestazione lavorativa, non solo la controprestazione retributiva, ma anche la formazione necessaria ai fini dell'acquisizione della qualificazione professionale.

1.9.- Il mancato rispetto dell'obbligo formativo comporta, pertanto, una deviazione dalla causa tipica che qualifica la speciale tipologia contrattuale costituita dall'apprendistato da cui consegue la nullità del contratto e la sua conversione nel tipo realmente esistente, dal momento che il contratto di lavoro a tempo indeterminato rimane "la forma comune di rapporto di lavoro" anche nell'ordinamento delineato dal D.Lgs. n. 81/2015 (art. 1).

1.10. È poi vero che l'art. 42 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede espressamente la sanzione della conversione automatica del rapporto nel caso in cui non siano state rispettate le percentuali di apprendisti da assumere poste dalla norma o dal CCNL. Mentre l'art. 47 prevede la comminazione di sanzioni amministrative per l'ipotesi violazione degli altri vincoli stabiliti dalla legge o dalla contrattazione (ed anche l'obbligo di versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta); ma mentre tutto ciò assume rilevanza sul piano pubblicistico, sul piano del rapporto individuale non vale ad escludere la conversione del contratto quale tipica sanzione desumibile dal sistema protettivo del lavoro svolto in violazione dell'obbligo qualificante previsto dalla legge nel contratto di apprendistato; ciò anche in considerazione dell'inderogabilità della citata disciplina, della sua funzione di tutela del lavoratore e del carattere prevalente che assume l'elemento formativo rispetto all'attività lavorativa ponendosi quale strumento per la realizzazione di finalità considerate di alto valore sociale già dalla Costituzione (art. 35, comma 2: La Repubblica "cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori").

2.- Con il secondo motivo di lamenta a) la violazione e falsa applicazione degli artt. 42,43,44 e 45 del D.Lgs. n. 81/2015 e degli artt. 115 e 116 c.p.c. in relazione all'art. 360, n. 3 c.p.c. Erronea sussunzione della fattispecie concreta nella norma astratta invocata; b) Nullità della sentenza e del procedimento per motivazione apparente e comunque omessa - art. 360, n. 4, c.p.c. per avere la Corte d'Appello interpretato le domande, argomentazioni e ammissioni della ricorrente, anche con riguardo ai carichi di lavoro assegnati e all'eccesso di mansioni che le venivano insegnate, e, nonostante il chiaro tenore, anche

complessivo, delle dichiarazioni testimoniali assunte, ha fatto discendere dall'inadempimento degli obblighi formativi la trasformazione del rapporto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato fin dall'origine senza in alcun modo accertare e/o motivare la gravità dell'inadempimento. 2.1. Il secondo motivo è in parte inammissibile ed in parte infondato.

Esso è inammissibile laddove mira a rimettere in discussione la valutazione della domanda operata dalla Corte territoriale alla luce delle prove in atti, la cui rivalutazione viene in realtà, irritualmente, sollecitata con il ricorso proposto in questa sede di legittimità.

Non sussiste poi alcun vizio di motivazione, neppure sotto il profilo della esistenza e della congruità, per l'asserito omesso accertamento della gravità dell'inadempimento dell'obbligo formativo, avendo in realtà la Corte approntato una motivazione logica ed esaustiva sotto tutti i profili della questione; avendo più volte evidenziato la totale violazione degli obblighi formativi ed affermato che lavoratrice, benché sottoposta a controllo ed al potere direttivo datoriale, non avesse in realtà ricevuto nessuna formazione nel senso che non le erano stati mai impartiti insegnamenti specifici e funzionali al conseguimento della qualificazione professionale prevista nel piano di formazione. Le censure sollevate con lo stesso motivo attingono comunque unicamente la valutazione di merito effettuata dalla Corte genovese e non sono idonee a scalfire la ricostruzione della vicenda lavorativa compiuta in modo corrispondente nei due gradi di giudizio, in conformità ai principi affermati dalla giurisprudenza di legittimità in ordine all'esigenza di un equo bilanciamento tra esigenza formativa ed addestramento tecnico pratico che devono caratterizzare il periodo di formazione professionale. Non sussiste, peraltro, nemmeno alcuna violazione in materia di assunzione e valutazione delle prove ai sensi degli artt. 115 e 116 c.p.c. richiamati senza alcuno specifico approfondimento.

3.- Con il terzo motivo si denuncia la violazione e falsa applicazione degli artt. 2108, 2697, 2727 e 2729 cod. civ. e degli artt. 115 e 116 c.p.c. in relazione all'art. 360, n. 3, c.p.c. per avere la sentenza impugnata ritenuto provato il lavoro straordinario asseritamente prestato dalla ricorrente appellata, dando nel contempo atto della contraddittorietà delle dichiarazioni testimoniali acquisite in giudizio sul punto e sulla base di elementi documentali pacificamente non riconducibili al datore di lavoro.

3.1. Il terzo motivo è inammissibile laddove impugna la decisione presa dalla Corte di merito che ha ritenuto provato il lavoro straordinario prestato dalla ricorrente appellata, attraverso una censura con cui si richiede il riesame delle prove per testi e documentali il cui contenuto viene richiamato in ricorso, oltretutto in una ipotesi di "doppia conforme".

Nemmeno sussiste infine alcuna violazione in materia di presunzioni, né sulla regola del riparto dell'onere probatorio avendo il giudice fatto buon uso della regola secondo cui l'onere della prova in materia di straordinario incombe sul lavoratore.

4.- Sulla scorta delle premesse, il ricorso va quindi respinto e le spese di lite seguono il criterio della soccombenza dettato dall'art. 91 c.p.c.

Sussistono le condizioni di cui all'art. 13, comma 1-quater, D.P.R.115 del 2002.

P.Q.M.

La Corte respinge il ricorso e condanna la ricorrente al pagamento delle spese del giudizio che liquida in Euro 4000,00 per compensi professionali, Euro 200,00 per esborsi, 15% per spese forfettarie, oltre accessori dovuti per legge.

Ai sensi dell'art. 13 comma 1-quater del D.P.R. n. 115 del 2002 dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento da parte della ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma dell'art. 13 comma 1-bis del citato D.P.R., se dovuto.

Così deciso nella camera di consiglio del 22 gennaio 2025.

Così deciso in Roma, il 22 gennaio 2025.

Depositato in Cancelleria il 16 marzo 2025.