

AULA 'A'



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

Oggetto

APPRENDISTATO
PROFESSIONA-
LIZZANTE
LICENZIAMENTO

R.G.N. 13798/2023

Cron.

Rep.

Ud. 06/11/2024

PU

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ANTONIO MANNA	- Presidente -
Dott. CARLA PONTERIO	- Consigliere -
Dott. FRANCESCO PAOLO PANARIELLO	- Consigliere -
Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO	- Consigliere -
Dott. ELENA BOGHETICH	-Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 13798-2023 proposto da:

X S.P.A, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in X

, presso lo studio dell'avvocato EM

, che la rappresenta e difende;

2024**4454****- ricorrente -****contro**

AL , elettivamente domiciliato in X

, presso lo studio dell'avvocato

AT , che lo rappresenta e difende;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 5108/2022 della CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il 04/01/2023 R.G.N. 3260/2020

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del
06/11/2024 dal Consigliere Dott. ELENA BOGHETICH;
udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale
Dott. MARIO FRESA, che ha concluso per il rigetto del ricorso;
udito l'avvocato EM ;
udito l'avvocato AT .

FATTI DI CAUSA

1. Con la sentenza indicata in epigrafe la Corte di appello di Roma, in riforma della pronuncia del Tribunale della medesima sede, ha accolto la domanda di LA di accertamento della illegittimità del licenziamento intimato il 13/6/2016 per accertata inidoneità alla mansione di Capo treno/Capo servizi di X s.p.a. nel corso di un contratto di apprendistato professionalizzante stipulato il 2/11/2015;
2. la Corte territoriale, per quel che in questa sede interessa, accertata l'inidoneità psichica del lavoratore alla mansione di Capo treno e ritenuta pacifica l'idoneità alle diverse mansioni (servizi di ufficio riconducibili al livello B ovvero all'inferiore livello C) indicate nel ricorso introduttivo del giudizio, ha ritenuto violato l'obbligo di *repêchage* da parte del datore di lavoro ed ha condannato la società al pagamento della tutela indennitaria di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 23 del 2015 nella misura di sei mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR;
3. per la cassazione della sentenza propone ricorso la società con due motivi; il lavoratore ha resistito con controricorso; entrambe le parti hanno depositato memoria;
4. la causa, inizialmente fissata per l'udienza camerale del 9.4.2024, è stata rinviata all'odierna pubblica udienza.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. con il primo motivo di ricorso si denuncia violazione degli artt. 1325, 1463, 2118 cod.civ., 3 della legge n. 604 del 1966, 41 del d.lgs. n. 81 del 2015 (ex art. 360, primo comma, n. 3, cod.proc.civ.) avendo, la Corte territoriale, erroneamente ritenuto che la società non abbia fornito la prova dell'assolvimento dell'obbligo di *repêchage*: il lavoratore è stato assunto con contratto di apprendistato per la formazione nella qualifica di Capo treno/Capo servizi treno, onde l'impossibilità di continuare ad utilizzarlo nelle suddette mansioni integra il definitivo e integrale venir meno della causa contrattuale e, pertanto, la sussistenza di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento, non sussistendo in capo al datore di lavoro alcun onere di ricercare mansioni compatibili con lo stato di salute del lavoratore, mansioni ulteriori e diverse rispetto a quella al cui conseguimento è finalizzato il contratto di apprendistato stipulato *inter partes*, differente rispetto ad un normale contratto di lavoro;

2. con il secondo motivo si denuncia violazione degli artt. 166,416 cod.proc.civ. e 2697 cod.civ., 3 della legge n. 604 del 1966, 41 e ss. del d.lgs. n. 81 del 2015 non avendo, la Corte territoriale, ritenuto dirimente la mancata allegazione, da parte del lavoratore, di posizioni lavorative disponibili aventi caratteristiche compatibili con il contratto di apprendistato professionalizzante; invero, le allegazioni del lavoratore in ordine alle mansioni alternative eventualmente esperibili non contenevano alcuna specificazione circa la compatibilità con il contratto di apprendistato;

3. il primo motivo di ricorso è fondato;

4. il contratto di apprendistato professionalizzante stipulato tra le parti è regolato, *ratione temporis*, dagli artt. 41, 42, 44 e 47 del d.lgs. n. 81 del 2015; è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani: ne sono previste tre tipologie, nell'ambito delle quali l'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale tramite la formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze tecnico-professionali e specialistiche;

5. questa Corte ha già affermato, con riguardo al contratto di apprendistato disciplinato da ultimo dal d.lgs. n. 167 del 2011, che tale contratto dà origine ad un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (Cass. n. 17373 del 2017; Cass. n. 5051 del 2016), in particolare 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; queste caratteristiche sono state confermate dalla legislazione vigente, che prevede la possibilità, per il datore di lavoro, alla fine del periodo di formazione, di licenziare *ad nutum*, ex art. 2118 c.c., l'apprendista oppure di mantenerlo in servizio con un normale rapporto di lavoro (art. 42, comma 4, d.lgs. n. 81 del 2015), mentre durante il periodo di apprendistato trovano applicazione le ordinarie tutele previste per il licenziamento illegittimo;

6. con particolare riguardo all'apprendistato professionalizzante (oggetto della presente causa), la

qualificazione professionale (al cui conseguimento è finalizzato il contratto) è determinata dalle parti sulla base dei profili professionali previsti nel settore di riferimento (nel caso di specie Capo treno/Capo servizi): l'obbligo formativo (a carico del datore di lavoro) connota la causa (mista) del contratto, con le conseguenze che: l'apprendista deve essere adibito "soltanto ai lavori attinenti alla specialità professionale a cui si riferisce il tirocinio" (art. 2132 c.c.); in mancanza di formazione, teorica e pratica, oppure in caso di attività formativa carente o inadeguata rispetto agli obiettivi propri del contratto, il datore di lavoro decade dalle agevolazioni contributive (cfr. Cass. n. 4416 del 2021, con riguardo all'art. 49 della legge n. 276 del 2003; Cass. n. 8564 del 2018 con riguardo all'art. 16 della l. n. 196 del 1997; attualmente, l'art. 47, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2015 prevede analoga sanzione in caso di inadempimento all'obbligo della formazione che sia "esclusivamente" imputabile al datore di lavoro); l'inadempimento degli obblighi di formazione determina la trasformazione, fin dall'inizio, del rapporto in uno di lavoro subordinato a tempo indeterminato (cfr. n. 16595 del 2020);

7. il regime dettato dalla legislazione vigente rende evidente che è vietato al datore di lavoro adibire l'apprendista ad altre mansioni diverse da quelle oggetto del contratto (e finalizzate all'acquisizione delle specifiche competenze professionali), con chiara limitazione dello *ius variandi* (art. 2103 c.c.) tipico del potere organizzativo che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato; con la conseguenza che in caso di inidoneità, fisica o psichica, allo svolgimento della mansione (afferente alla qualifica professionale da conseguire alla fine del periodo di apprendistato) tale da impedire, al datore di lavoro, di

impartire la formazione e, all'apprendista, di riceverla viene meno l'oggetto del contratto: pertanto, il datore di lavoro è legittimato a recedere senza che possa configurarsi alcun obbligo di ricercare mansioni compatibili con lo stato di salute del lavoratore (mansioni ulteriori e diverse il cui disimpegno è vietato *ex lege*);

8. nel caso di specie, ha, pertanto, errato la Corte territoriale a ravvisare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo e a richiedere l'adempimento dell'obbligo di repêchage al datore di lavoro a fronte dell'accertata inidoneità psicofisica del lavoratore nel contesto di un contratto di apprendistato professionalizzante, *species* rispetto al *genus* del lavoro subordinato;

8. il secondo motivo di ricorso è assorbito;

9. in conclusione, va accolto il primo motivo di ricorso, assorbito il secondo; la sentenza impugnata va cassata e la Corte, decidendo nel merito *ex art.* 384, secondo comma, c.p.c., rigetta il ricorso originario proposto da LA

; le spese di lite dell'intero processo sono integralmente compensate tra le parti, vista l'assoluta novità della questione trattata;

P. Q. M.

La Corte accoglie il primo motivo di ricorso, assorbito il secondo; cassa la sentenza impugnata e, decidendo nel merito, rigetta il ricorso originario proposto da LA

; spese dell'intero processo integralmente compensate fra le parti.

Dispone che in caso di diffusione del presente provvedimento siano omesse le generalità e gli altri dati identificativi di LA a norma dell'art. 52 del d.lgs. n. 196 del 2003, come modificato dal d.lgs. n. 101 del 2018.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 6 novembre

2024.

Il Consigliere estensore
dott.ssa Elena Boghetich

Il Presidente
dott. Antonio Manna

CASSAZIONE.NET

