

proposto, voglia l'Ill.ma Corte d'Appello di Milano rigettare le domande tutte proposte dal ricorrente in primo grado sig. _____ nel giudizio RG n. _____ /2022

In via istruttoria si chiede di essere ammessi a prova diretta sulle circostanze capitolate da n. 1) a n. 43) di cui alle premesse di fatto del presente atto che si intendono qui integralmente riproposte con la premessa "vero che", indicando come testi, sia a prova diretta che, eventualmente a prova contraria, i signori:

Con vittoria di spese ed onorari di entrambi i gradi."

Per l'appellato:

*"Rigettare l'appello avversario, ovvero dichiararlo **inammissibile** confermando l'impugnata sentenza, anche con diversa motivazione;*

Con vittoria di spese, competenze e onorari del presente giudizio.

In via istruttoria (...)"

FATTO E DIRITTO

Con la sentenza impugnata il Tribunale di Milano, omesso lo svolgimento di istruttoria orale, ha accolto il ricorso con cui _____ aveva dedotto:

di essere stato assunto in data 21.1.2019 alle dipendenze di _____ SPA con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, inquadrato in V livello CCNL GDMO e mansioni di Ausiliario alla vendita, presso l'esercizio commerciale di Milano via _____, e ciò sino al 19.1.2020;

di essere stato assunto dalla medesima _____ SPA, dal 20.1.2020, con contratto di apprendistato, venendo adibito senza soluzione di continuità allo stesso punto vendita e con identiche mansioni, risultando tuttavia inquadrato al VI livello del medesimo CCNL, e con obiettivo formativo di inquadramento finale nel IV livello del medesimo CCNL;

che con effetto dal termine del periodo di apprendistato la Società aveva ritenuto di recedere *ad nutum* dal rapporto, recesso che era stato tempestivamente impugnato.

Il Tribunale, accogliendo le domande del ricorrente, ha reputato nullo il contratto di apprendistato per difetto di causa; ha accertato il diritto del dipendente ad essere inquadrato al IV livello sin dal 19.1.2020, con correlate differenze retributive; ha dichiarato illegittimo il recesso aziendale e, in applicazione dell'art. 3 comma 1 d.lgs. n. 23/2015, ha liquidato a un'indennità risarcitoria pari a 8 mensilità dell'ultima retribuzione utile al calcolo del TFR.

Avverso la sentenza ha proposto appello spa, lamentando:

l'erroneità della sentenza di primo grado nella parte in cui essa ha ritenuto la nullità del contratto di apprendistato e la sussistenza di un ordinario rapporto di lavoro tra le parti dal 20.1.20, omettendo di considerare che il pregresso rapporto a tempo determinato (svolto con inquadramento del dipendente al V livello) doveva reputarsi irrilevante, e trascurando di valutare l'attività formativa assicurata a dalla società;

in via subordinata, l'erroneità della sentenza di primo grado nella parte in cui essa ha ritenuto di riconoscere a il diritto all'inquadramento nel 4° livello del c.c.n.l. applicato sin dal 20.01.2020, con erronea applicazione dell'art. 99 del CCNL DMO (che invece prevedeva il passaggio dal V al IV per il lavoratore che, per almeno 18 mesi, era risultato inquadrato nel livello inferiore; nel caso di specie, invece, il contratto a tempo determinato di – durante il quale egli era stato inquadrato al V livello- aveva avuto una durata di soli 12 mesi);

l'erroneità della sentenza di primo grado nella parte in cui essa, reputato illegittimo il recesso aziendale, aveva liquidato l'indennità risarcitoria spettante al dipendente nella misura di 8 mensilità, mentre nel caso di specie sarebbe stato equo al più concedere una indennità parametrata al minimo di legge (6 mensilità).

Per queste ragioni, l'appellante ha chiesto l'accoglimento delle conclusioni sopra trascritte.

Con memoria difensiva depositata in data 20.9.2023

si è costituito per il gravame, contestando la fondatezza dell'impugnazione avversaria e chiedendone il rigetto.

Oltre a difendere il percorso argomentativo della sentenza impugnata, l'appellato ha anche reiterato, ex art. 346 c.p.c., le eccezioni già svolte in primo grado circa la radicale insufficienza dell'attività formativa prevista e svolta nell'ambito del contratto di apprendistato oggetto di causa.

All'udienza del 25.1.2024 la causa è stata discussa e decisa come da dispositivo trascritto in calce.

L'appello è infondato e deve essere respinto.

Va in primo luogo disatteso il primo motivo di appello, risultando del tutto condivisibile la dichiarazione di nullità del contratto di apprendistato per difetto di causa.

Sin dal proprio ricorso ex art. 414 c.p.c. il lavoratore ha dedotto che, durante il suo contratto di lavoro a tempo determinato, *“ egli era addetto: Ad accogliere il cliente e indirizzarlo durante il processo decisionale d'acquisto, quindi: proporre i prodotti, assisterlo nella scelta del prodotto e suggerire eventualmente le quantità necessarie al fine di soddisfare le necessità rammostrate;*

- *Alla sistemazione del prodotto nel banco del reparto pesce;*
- *Al controllo e gestione del banco del pesce, procedendo alla segnalazione del prodotto mancante, nonché al rifornimento dello stesso sia effettuando la reintegra del prodotto terminato che all'esposizione di quello nuovo;*
- *delle varie operazioni di vendita vera e propria, comprese quelle di preparazione delle confezioni contenenti il prodotto scelto dal cliente, pesarlo, predisporre lo scontrino inserendo il prezzo del prodotto scelto in modo da avere il costo dell'acquisto effettuato (prezzatura); stampare lo scontrino e apporlo sul contenitore in maniera da permettere al cassiere la riscossione del relativo importo, ecc.*

- *La sera doveva poi provvedere a riporre i prodotti che non erano stati venduti nei rispettivi contenitori che poi riponeva nelle apposite celle frigo.*
- *Durante l'orario di lavoro era tenuto a controllare il funzionamento e la temperatura sia del banco dove operava che delle celle frigorifere segnalando eventuali anomalie.*
- *Nella giornata di sabato doveva, inoltre, procedere a togliere dal frigo il ghiaccio che si era accumulato durante la settimana.*
- *La domenica, alla fine del turno, era altresì tenuto a verificare il prodotto invenduto e la relativa data di scadenza in modo da non permettere la successiva messa in vendita il giorno successivo”.*

ha poi allegato di aver continuato a svolgere le medesime mansioni, nel medesimo punto vendita, anche durante il successivo contratto di apprendistato, intervenuto senza soluzione di continuità rispetto alla fine del contratto a tempo determinato.

Nessuna delle due allegazioni è stata specificamente contestata dall'azienda, che non ha puntualmente ed adeguatamente chiarito in che termini l'attività svolta da durante il contratto di apprendistato- lo si ripete, nel medesimo punto vendita, senza soluzione di continuità, e dunque in un contesto aziendale immutato dal punto di vista della complessità dell'organizzazione e della attività- si sarebbe differenziata da quella già affidata al dipendente durante l'anno precedente.

Se è astrattamente possibile che tra le medesime parti, a determinate condizioni, un rapporto di lavoro subordinato ordinario possa essere seguito da un contratto di apprendistato, è pur vero – come evidenziato dal primo giudice- che le mansioni affidate all'apprendista debbono essere diverse da quelle che egli già svolgeva in autonomia quale dipendente, o che quanto meno deve essere mutato il contesto e l'organizzazione aziendale nel quale le mansioni sono svolte.

Nel caso di specie, ciò tuttavia non è stato adeguatamente allegato, per cui la decisione del primo giudice di reputare invalido il contratto di apprendistato, per difetto di causa, va condivisa.

Peraltro, ad avviso del Collegio, l'invalidità del contratto di apprendistato discende, nel caso di specie, anche da un altro ordine di argomentazioni (autonomamente idonee a fondare la decisione).

Come noto, secondo il condivisibile insegnamento della Suprema Corte di Cassazione, *“l'elemento formativo qualifica la causa stessa del contratto di apprendistato e ciò rende particolarmente stringente la necessità che la volontà negoziale del lavoratore, nell'accedere al tipo contrattuale in questione, si formi sulla base della piena consapevolezza del percorso formativo proposto e della sua idoneità a consentire l'acquisizione della qualifica alla quale l'apprendistato è finalizzato”* (Cassazione civile, sez. lav., 24/04/2023, n. 10826); il principio, pur se enunciato con riferimento alla disciplina di cui al d.lgs. 276/2003, conserva la sua validità anche con riferimento alla normativa di cui al d.lgs. n. 81/2015, dovendosi ritenere che- per affermare la genuinità del contratto di apprendistato- condizione necessaria sia, per un verso, la puntuale definizione e condivisione del percorso formativo tecnico pratico cui l'esecuzione del rapporto negoziale deve essere finalizzato e, per altro verso, la sua concreta ed effettiva attuazione.

Nel caso di specie, invece, non solo il piano formativo allegato dalla società, nemmeno richiamato nel contratto di apprendistato, è piuttosto evanescente dal punto di vista dei contenuti (cfr. docc. 3 e 4 appellante), ma già dalla documentazione offerta dalla società emergono fondati dubbi sul fatto che esso sia stato adeguatamente ed effettivamente eseguito.

Ed infatti, come eccepito dalla difesa dell'appellato, in particolare dai documenti n. 4 e 5 prodotti dall'appellante risulta che *“il primo giorno di apprendistato (il 20 gennaio 2020) l'appellato avrebbe svolto 6 ore di “formazione professionalizzante d'aula” e 18 ore di “formazione on the job”, su una giornata composta –...salvo errori– di 24 ore, ...; risulterebbe anche che il 15 febbraio 2021 di ore ne abbia fatte 20 (?!), il 24 gennaio 2020 ne abbia fatte 12...; né si comprende quale attività di “accoglienza” e “presentazione” (...) potrebbe esser mai stata fatta il 20 gennaio 2020, nei confronti di un lavoratore che si recava presso lo stesso punto vendita dove si presentava puntualmente da un anno; .. i*

7 attestati di formazione prodotti (doc. 5 appellante ..., riguardano piuttosto: il primo una formazione svolta all'inizio del precedente rapporto di lavoro a termine, nel gennaio 2019 (doc. 5, p. 1), il secondo (p. 2) riguarda la formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti e priva di attinenza con il rapporto di apprendistato".

Detti elementi documentali, ad avviso del Collegio, non solo corroborano le considerazioni sopra svolte circa il difetto di causa dell'apprendistato, ma inducono a ritenere che, anche a prescindere dal difetto di causa (pur esistente), la dichiarazione di invalidità del rapporto di apprendistato sia corretta anche alla luce del difetto di prova dell'effettivo svolgimento di una puntuale, condivisa ed effettiva attività formativa.

Va parimenti respinto il secondo motivo di appello.

L'invalidità del contratto di apprendistato, infatti, non può che travolgere la legittimità del sottoinquadramento al VI livello del CCNL che ad essa si accompagnava, con la conseguenza che- in assenza di causa e comunque di adeguata attività formativa - al lavoratore deve essere riconosciuto il IV livello (corrispondente a quello previsto come obiettivo professionale nel contratto di apprendistato medesimo).

Infine, deve essere rigettato il terzo motivo di appello.

Avuto riguardo alla complessiva anzianità aziendale dell'appellato, alle dimensioni aziendali della società appellante (non contestate) e alla gravità del vizio che affligge il recesso aziendale, la misura dell'indennità risarcitoria liquidata dal primo giudice risulta del tutto congrua (né, del resto, l'appellante argomenta adeguatamente le ragioni dell'auspicata riduzione, limitandosi ad invocare ragioni di equità).

Per questi motivi, ogni ulteriore profilo di gravame assorbito, l'appello deve essere respinto e la sentenza impugnata confermata.

In applicazione del principio di soccombenza, le spese del presente grado di giudizio vengono poste a carico della parte appellante.

Avuto riguardo al valore della controversia, alla natura della stessa, all'omesso svolgimento di istruttoria orale, esse vengono determinate – secondo le tabelle di cui al DM n. 55/2014 come modificato dal DM n. 147/2022 -in euro 3.500,00, oltre iva, cpa e rimborso forfettario spese generali al 15%.

Si dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento da parte dell'appellante dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato di cui all'art. 13, comma 1-*quater* del DPR n. 115/02 così come modificato dall'art. 1 comma 17 della legge 24.12.2012 n. 228.

PQM

Rigetta l'appello avverso la sentenza n. 2648/2022 del Tribunale di Milano;

condanna a rifondere le spese del grado, liquidate in euro 3.500,00 per compenso professionale, oltre iva, cpa e rimborso forfettario spese generali al 15%;

dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento da parte dell'appellante dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato di cui all'art. 13, comma 1-*quater* del dpr n. 115/02 così come modificato dall'art. 1 comma 17 della legge 24.12.2012 n. 228.

Milano, 25/01/2024

Il Presidente

Monica Vitali

Il Consigliere est.

Laura Bertoli