

Civile Sent. Sez. L Num. 6704 Anno 2024

Presidente: DORONZO ADRIANA

Relatore: CASO FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI

Data pubblicazione: 13/03/2024

Oggetto

Contratto di
apprendistato

Piano
formativo
individuale

Forma scritta
Nullità

R.G.N. 4463/2019

Cron.

Rep.

Ud. 10/01/2024

PU

SENTENZA

sul ricorso 4463-2019 proposto da:

RANDI ROBERTA, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA CUNFIDA 20, presso lo studio dell'avvocato MONICA BATTAGLIA, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato MASSIMO GRATTAROLA;

- ricorrente -

contro

ELLE EMME ASSICURAZIONI DI LANZA MAURIZIO E C. S.A.S., in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIALE CARSO 71, presso lo studio dell'avvocato NICOLA PAGNOTTA, che la rappresenta e difende unitamente all'avvocato CARLO TRAVERSO;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 505/2018 della CORTE D'APPELLO di TORINO, depositata il 26/11/2018 R.G.N. 131/2018;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 10/01/2024 dal Consigliere Dott. FRANCESCO GIUSEPPE

LUIGI CASO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. CARMELO CELENTANO, che ha concluso per l'accoglimento del primo motivo del ricorso e assorbimento degli altri;

udito l'avvocato NICOLA PAGNOTTA.

FATTI DI CAUSA

1. Con la sentenza in epigrafe indicata, la Corte d'appello di Torino rigettava l'appello proposto da Randi Roberta contro la sentenza del Tribunale di Alessandria n. 28/2018 che aveva respinto il ricorso della lavoratrice nei confronti della datrice di lavoro Elle Emme Assicurazioni s.a.s.; ricorso in cui, assumendosi tra l'altro la nullità del secondo contratto (di apprendistato) a tempo determinato intercorso tra le parti dal 7.3.2012 al 7.3.2015, con inquadramento nel III livello apprendisti del CCNL Agenzie di Assicurazione Unapass, l'istante chiedeva la condanna della convenuta al pagamento delle differenze retributive come quantificate anche sulla base del maggior orario di lavoro in concreto osservato.

2. Per quanto qui interessa, la Corte territoriale, premettendo che l'appello della lavoratrice era limitato al contratto di apprendistato, riteneva infondato il primo motivo. Rilevava che, essendo pacifico che il contratto di apprendistato è stato stipulato in forma scritta, era altresì incontrovertito che lo stesso è privo di piano formativo il quale, secondo il d.lgs. 167/2011 art. 2, co. 1, lett. a), allora applicabile, avrebbe dovuto invece rivestire la medesima forma scritta del contratto di apprendistato. Reputava, tuttavia, del tutto condivisibile l'affermazione del primo giudice, il quale aveva rilevato che dalla mancanza di siffatto piano non può derivare la nullità del contratto di apprendistato, né tanto meno la conversione dello stesso in

contratto ordinario, trattandosi di conseguenza non prevista dalla legge, né desumibile dal contratto collettivo.

3. La stessa Corte, inoltre, giudicava infondati anche il secondo motivo d'appello ed i singoli rilievi, peraltro considerati generici, in esso svolti, circa la valutazione delle risultanze istruttorie operata dal Tribunale.

4. Avverso tale decisione Randi Roberta ha proposto ricorso per cassazione, affidato a tre motivi.

5. Ha resistito l'intimata con controricorso.

6. Entrambe le parti private hanno depositato memoria.

7. Il P.G., anche nella propria memoria, ha concluso chiedendo di accogliere il primo motivo di ricorso, dichiarando assorbiti gli altri motivi.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo, rubricato: "La mancanza del piano formativo – Violazione e falsa applicazione degli artt. 2 e 7 Dlgs. 167/2011 nella formulazione ratione temporis applicabile. In ogni caso nullità del contratto di apprendistato professionalizzante stipulato in assenza del piano formativo", la ricorrente censura l'impugnata sentenza nel punto in cui ha ritenuto che l'assenza del piano formativo nel contratto di apprendistato professionalizzante non determini la nullità del contratto stesso ma solo l'irrogazione di una sanzione amministrativa, peraltro oggi non più vigente stante l'abrogazione dell'art. 7, comma II, del d.lgs. 167/2011 da parte della L. 78/2014, considerando errata in diritto tale affermazione.

2. Con un secondo motivo denuncia la "Violazione e falsa applicazione dell'art. 4 Dlgs 167/2011 in relazione

all'art. 2697 c.c.". Deduce che, anche qualora si volesse ritenere che la forma scritta del piano formativo sia prevista *ad probationem*, l'onere della prova, palesemente non assolto, riguarderebbe la corrispondenza fra la formazione fornita ed il percorso formativo pattuito all'inizio del rapporto. Secondo la ricorrente, la Corte di merito ha analizzato le risultanze della prova dedotta *ex adverso* in relazione alla generica attività formativa, ma non ha assolutamente verificato, né poteva farlo perché neppure era dedotto, quale fosse il percorso formativo pattuito, a questo punto necessariamente in forma verbale.

3. Con un terzo motivo, deduce la "Nullità della sentenza per omessa pronuncia su un motivo espresso di impugnazione - art. 360 n. 4 c.p.c.". Lamenta che la Corte territoriale non si sia pronunciata con il suo secondo motivo d'impugnazione, intitolato "le mansioni della prima e della seconda assunzione".

4. Il primo motivo di ricorso, contrariamente a quanto eccepito dalla controricorrente che ne sostiene l'inammissibilità (in base a non chiare argomentazioni), è invece senz'altro ammissibile perché, essendo all'evidenza riconducibile al mezzo di cui all'art. 360, comma primo, n. 3), c.p.c., contiene un'argomentata critica alla soluzione in diritto raggiunta dalla Corte territoriale in ordine alla principale questione giuridica posta alla stessa (cfr. pagg. 5-13 del ricorso).

4.1. Tale motivo è inoltre fondato.

5. Il d.lgs. 14.9.2011, n. 167 recava il "Testo unico dell'apprendistato", ed è stato successivamente abrogato dall'art. 55, comma 1, lett. g), d.lgs. n. 81/2015 (salvo quanto disposto dall'art. 47, comma 5, di quest'ultimo provvedimento, che inoltre ha, di nuovo, diversamente

disciplinato l'apprendistato: cfr. artt. 41-47 d.lgs. n. 81/2015).

6. Il contratto di apprendistato che viene in considerazione nella specie (il secondo contratto intercorso fra le parti) aveva decorrenza dal 7.3.2012, sicché, come è pacifico in causa, era assoggettato *ratione temporis* alla disciplina di cui al d.lgs. n. 167/2011.

7. Per quanto qui interessa, in tale decreto legislativo, dopo le disposizioni definitive di cui all'art. 1 anche circa le varie tipologie di apprendistato, l'art. 2 (con la rubrica "Disciplina generale"), al comma 1, recita(va) nella sua originaria formulazione in questo caso applicabile: "La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interprofessionali ovvero a contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi: a) forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni della stipulazione del contratto"; ... (*omissis*).

L'art. 7, comma 2, del medesimo d.lgs. n. 167/2011, cui pure si è riferita la Corte territoriale, recita(va) nel primo periodo: "Per ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c) e d), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro".

8. Questa Sezione, di recente, con la sentenza 24.4.2023, n. 10826, in relazione al previgente art. 49 d.lgs. n. 276/2003, in tema di "Apprendistato professionalizzante", prendendo in considerazione quanto ivi previsto al comma 4

lett. a), ha ritenuto che: "Analogamente a quanto ritenuto per il contratto di formazione e lavoro dal D.L. n. 726 del 1984, ex art. 3, anche per l'apprendistato professionalizzante la finalità formativa (*rectius*, l'acquisizione di una specifica qualifica per il tramite del piano formativo) costituisce uno degli elementi essenziali di tale tipo di contratto e giustifica la sottoposizione ad una disciplina speciale anche dal punto di vista formale".

Ed ha concluso che: "Pertanto, pur in assenza di specifica previsione sanzionatoria contenuta nell'art. 49 cit., deve ritenersi che la forma scritta costituisca un requisito *ad substantiam* per la stipula di un valido contratto di apprendistato professionalizzante, il quale deve contenere le indicazioni di cui al D.lgs. n. 276 del 2003, art. 49, comma 4, lett. a), tra le quali il piano formativo individuale".

9. Ritiene il Collegio che la medesima soluzione interpretativa debba essere adottata in relazione alle specifiche previsioni che vengono nella specie in considerazione.

L'art. 49, comma 4, d.lgs. n. 276/2003, sempre per quello che qui rileva, prevedeva: "Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato in base ai seguenti principi: a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale; (*omissis*)".

Gli articoli da 47 a 53 del d.lgs. n. 276/2003 in tema di apprendistato e contratto di inserimento furono poi abrogati dall'art. 7, comma 6, proprio del d.lgs. n. 167/2011.

Nota, tuttavia, il Collegio che quanto alla forma scritta prescritta anche per il piano formativo individuale l'art. 49 d.lgs. n. 276/2003, con precipuo riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante, era formulato in modo analogo all'art. 2, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 167/2011, che, come già evidenziato, conteneva anche *in parte qua* previsioni di carattere generale per tutte le "tipologie" di apprendistato all'epoca disciplinate in tale decreto (e non solo per l'apprendistato professionalizzante).

Del resto, anche per le ulteriori forme di apprendistato, disciplinate dal d.lgs. n. 276/2003, era comunque già prevista la forma scritta, non solo del contratto, ma anche del piano informativo individuale (cfr. art. 48, comma 3, lett. a), e art. 50, comma 3, ult. periodo, d.lgs. n. 276/2003).

Tutte tali previsioni, inoltre, prescrivevano la forma scritta dei vari contratti di apprendistato, estesa al piano formativo individuale, nell'ambito dei "principi" che regolavano tale materia.

Pertanto, l'art. 2, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 167/2011, non aveva che ribadito, sempre in chiave di "principi", ed in termini appunto generali, l'esigenza che i contratti di apprendistato fossero stipulati per iscritto anche per quanto riguarda il piano formativo individuale; e di tanto anche la Corte d'appello non aveva dubitato.

Del resto, la specifica previsione originaria che il piano formativo individuale fosse "da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto" (la lett. a) del comma 1 è stata successivamente sostituita dall'art. 2, comma 1, lett. a), n. 1, d.l. n. 34/2014, conv. con mod. nella l. n. 78/2014), metteva in luce il

notevole rilievo annesso dal legislatore delegato al piano formativo individuale, da definire appunto in tale breve termine, sia pure anche sulla base di moduli e formulari di fonte collettiva all'evidenza volti appunto a delineare in modo preciso il piano, a ulteriore conferma della sua rilevanza.

10. Nella motivazione di Cass. n. 10826/2023 cit., era stato considerato, sia pure in relazione alla diversa, ma analoga previsione applicabile nella fattispecie allora in esame, che "l'elemento formativo qualifica la causa stessa del contratto di apprendistato professionalizzante 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; in concorrente profilo è da rilevare che la soluzione accolta è quella maggiormente idonea a prevenire abusi della parte datoriale nella concreta configurazione del percorso formativo, una volta che il piano formativo individuale risulti cristallizzato nel documento contrattuale e non in un documento esterno al contratto".

11. Ritiene il Collegio che tali considerazioni restino valide anche in rapporto al quadro normativo specifico applicabile nella specie.

In contrario senso, infatti, non può certamente giocare la disposizione dettata dall'art. 7, comma 2, dello stesso d.lgs. 167/2011. Invero, come condivisibilmente osservato anche dal P.G. nella sua memoria scritta, il dato che "ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi" dettati anche, per quanto qui interessa, in tema di forma dei contratti di apprendistato e dei relativi piani

formativi individuali, comportasse una sanzione amministrativa pecuniaria posta a carico, si noti, del solo datore di lavoro, non fa che mettere ulteriormente in risalto il rilievo anche pubblicistico annesso dal legislatore alla scrupolosa osservanza di tali previsioni collettive ma meramente attuative di principi legali da reputare inderogabili in favore del lavoratore.

12. Diversamente, perciò, da quanto opinato dalla Corte territoriale nell'impugnata sentenza, anche tali disposizioni sanzionatorie concorrono nel far concludere che soprattutto la norma in tema di forma scritta del contratto di apprendistato e del caratterizzante piano formativo individuale sia stata dettata in vista della maggior protezione del lavoratore.

13. Deve conclusivamente ritenersi, come in altri casi in cui il requisito della forma scritta del contratto va inteso in senso non strutturale, ma funzionale, avuto riguardo alla finalità di protezione di una determinata parte del contratto stesso (cfr., ad es., Cass., sez. I, 17.1.2022, n. 1250), che tale requisito possa credersi rispettato, a pena di nullità (c.d. di protezione), ancorché non prevista espressamente, solo ove il contratto di apprendistato sia redatto per iscritto anche circa il piano formativo individuale.

14. Nel caso di specie, come premesso in narrativa, la Corte di merito ha ritenuto incontrovertito che il contratto di apprendistato intercorso tra le parti era del tutto privo di piano formativo, e nondimeno erroneamente non ne ha pronunciato la nullità, sin dall'inizio del giudizio fatta valere dall'attrice.

15. L'accoglimento del primo e principale motivo di ricorso comporta l'assorbimento degli ulteriori due motivi, in quanto entrambi, anche quello circa la dedotta omessa

pronuncia su un motivo d'appello, riguardano aspetti all'evidenza subvalenti rispetto alla questione di nullità del contratto di apprendistato, riproposta con la censura accolta, e oggetto di apposita domanda della lavoratrice.

16. In definitiva, assorbiti il secondo e il terzo motivo di ricorso, in accoglimento del primo motivo, la sentenza impugnata dev'essere cassata, con rinvio alla Corte territoriale che, in differente composizione, oltre a regolare la spese di questo giudizio di cassazione, dovrà riesaminare il caso nei limiti del devoluto in base all'appello proposto, in conformità ai principi di diritto in motivazione enunciati.

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo motivo di ricorso, assorbiti gli altri. Cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia alla Corte d'appello di Torino, in diversa composizione, cui demanda di provvedere anche sulle spese di questo giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del