

La pronuncia n. 22624/2015 della Corte di Cassazione trae origine da un giudizio avente ad oggetto **un'impugnazione di licenziamento, motivato dal superamento del periodo di comperto**. La lavoratrice, oltre all'impugnazione del recesso, aveva dedotto la **nullità del contratto di apprendistato per mancanza dell'elemento essenziale della formazione**.

Ad esito del primo grado di giudizio, il Tribunale di Livorno dichiarava la nullità del contratto di apprendistato intercorso tra le parti e l'illegittimità del recesso del datore di lavoro, condannandolo alla reintegra della lavoratrice e al risarcimento dei danni consequenziali. Tale sentenza veniva confermata dalla Corte d'Appello di Firenze.

Il datore di lavoro ricorreva in Cassazione, lamentando l'erroneità della sentenza impugnata, nel punto in cui si affermava la mancata dimostrazione dell'assolvimento del proprio onere formativo. Parte ricorrente riteneva che la Corte d'Appello non avesse considerato dirimente l'elevato numero di assenze per malattia della lavoratrice, condizione per cui era diventato impossibile erogare la formazione.

La Corte di Cassazione non ritiene fondati i motivi di impugnazione proposti dalla società.

Secondo i giudici, infatti, la Corte di merito aveva valutato correttamente la testimonianza del tutor assegnato alla lavoratrice.

In particolare, si tenga presente che l'intimata lavorava come postina e pertanto l'attività di recapito era una delle mansioni principali a lei assegnate. Dalla predetta testimonianza era emerso che **l'affiancamento del tutor si era sostanziato nella sola indicazione, di carattere generale, dei compiti da svolgere**, tant'è che "l'attività di recapito la faceva l'apprendista da solo". Attività certamente non idonea ad assolvere l'obbligo formativo.

Oltre a ciò, il datore di lavoro non era riuscito a provare in giudizio come fossero state proprio le numerose e continue assenze della lavoratrice a non permettere una programmazione dei corsi di formazione. Ciò che **non è stato provato**, quindi, è **che l'inadempimento della formazione**

fosse imputabile non al datore di lavoro bensì, in maniera rigorosa, alla condotta della lavoratrice, resasi ripetutamente assente.

Afferma la Cassazione che incombe sul datore di lavoro “l’onere di dimostrare che la causa dell’inadempimento dell’obbligo formativo era dipeso esclusivamente dalle assenze della lavoratrice: infatti, trattandosi di **un’eccezione di natura estintiva dell’obbligazione** nascente dal contratto di formazione, la stessa non poteva che gravare sulla parte che l’aveva sollevata e che intendeva avvalersene ai fini dell’esonero della responsabilità contrattuale”. Pertanto, incombe su chi allega la legittimità del contratto di apprendistato fornire la prova completa dei suoi requisiti.

L’inadempimento dell’obbligo formativo non è riconducibile alle numerose assenze dell’apprendista.

Il contratto di apprendistato è costantemente definito dalla **giurisprudenza** (sul punto si veda Cass. n. 14754/14; Cass. n. 10075/2013) come **un contratto a causa mista** caratterizzato, oltre che dallo svolgimento della prestazione lavorativa, dall’obbligo del datore di lavoro di garantire un’effettiva formazione, finalizzata al conseguimento da parte dell’apprendista di una qualificazione professionale. **Nell’ipotesi in cui**, pertanto, **manchi la formazione** (e, in giudizio, la prova della stessa) il contratto di apprendistato è da ritenersi **nullo per mancanza di causa ex 1418 comma 2, c.c.** Conseguentemente, l’omessa formazione professionale nel contratto di apprendistato determina la sussistenza di un ordinario contratto di lavoro subordinato ab origine.

E’ opportuno segnalare come **parte della dottrina** (Cfr, M. Tiraboschi, *Definizioni e Tipologie*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il testo Unico dell’apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè, 2011 pp. 179 e ss.) **non condivide la teoria del contratto di apprendistato come contratto a “causa mista”**, che comporta una commistione tra “causa” e “tipo contrattuale”. Secondo il predetto orientamento dottrinale, in caso di mancata formazione dell’apprendista il contratto di apprendistato non è nullo per mancanza di causa, bensì è pur sempre meritevole di tutela in quanto riconducibile alla funzione economico – sociale (tipica del lavoro subordinato) di scambio tra prestazione lavorativa e remunerazione. Di conseguenza, il contratto stesso si considera ab origine alla stregua di un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Nel caso di specie, poi, si discuteva in merito **a chi fosse imputabile l'inadempimento della formazione**. La Cassazione, con la sentenza n. 22624/2015, confermando quanto già affermato precedentemente dalla giurisprudenza (cfr. Cass. 27511/13; Cass. n. 2015/12) ribadisce che **grava sul datore di lavoro l'onere di provare di non avere potuto adempiere all'obbligo formativo per cause imputabili all'apprendista**.

Eleonora Paganini

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

@E_Paganini

Scarica il pdf 