



LAVORO E PREVIDENZA OGGI

Ricognizione della più recente giurisprudenza di merito e di legittimità sull'apprendistato

di *Eugenio Erario Boccafurni**

La sentenza della Corte di cassazione n. [6704 del 13 marzo 2024](#), che espressamente ha concluso per la nullità del contratto di apprendistato sfornito del piano formativo individuale stipulato per iscritto, è l'ultima di una serie di recenti pronunce – di merito e di legittimità – che sembrano aver ormai chiarito con rilevante dose di certezza i contorni dell'istituto in parola.

Prima della breve ricognizione giurisprudenziale, è di fondamentale importanza tenere presente che l'apprendistato è 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 (per il contratto di apprendistato si vedano da ultimo Cass. n. 17373/2017, Cass. n. 2365/2020, si veda anche Corte Cost. n. 14/1970)”* (Cass. n. 10826/2023).

Entrando nel merito degli arresti:

- La Corte di cassazione, con la sentenza 13 marzo 2024 n. 6704, ha ritenuto sussistente una nullità cd. “di protezione” allorquando manchi un **piano formativo redatto in forma scritta**: *“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”*;

- Sempre sul piano di formazione individuale, la Suprema Corte ha chiarito che tale atto deve **essere contestuale oltre che parte integrante** del contratto di apprendistato: *“ostando ad una diversa soluzione sia il dato testuale dell'art. 49 d.lgs. cit., che non sembra contemplare siffatta possibilità, sia la considerazione 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”* (Cass. n. 10826/2023);

- la Corte di Appello di Milano, il 25 gennaio 2024, ha stabilito che il contratto di apprendistato deve caratterizzarsi per una genuina **finalità formativa**, viceversa il lavoratore ha diritto all'instaurazione di un normale rapporto di lavoro subordinato. La pronuncia fa riferimento al caso di un lavoratore assunto con un contratto di apprendistato e che **nell'anno precedente aveva svolto le stesse mansioni** con un contratto a termine. L'azienda lo aveva quindi licenziato al termine del periodo formativo, secondo la regola del licenziamento libero dell'apprendista a conclusione della

* Dottore di ricerca in Diritto del lavoro – Sapienza Università di Roma.

Le valutazioni espresse sono personali e non rappresentano il punto di vista dell'Ente di appartenenza.

formazione. La Corte d'Appello, nel confermare la sentenza di primo grado, ha ricordato che 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 [...] che **le mansioni affidate all'apprendista debbono essere diverse da quelle che egli già svolgeva in autonomia quale dipendente, o che quantomeno deve essere mutato il contesto e l'organizzazione aziendale nel quale le mansioni sono svolte**”, elemento che deve essere provato dal datore di lavoro;

- la Cassazione ritiene che la **formazione** è tanto più difficile allorquando l'apprendista svolge **mansioni elementari e ripetitive**: “alla luce del conforme orientamento della giurisprudenza di questa Corte in materia (cfr., infatti, Cass. lav. n. 14754 del 30/06/2014, secondo cui nel contratto di apprendistato il dato essenziale è rappresentato dall'obbligo del datore di lavoro di garantire un effettivo addestramento professionale finalizzato all'acquisizione, da parte del tirocinante, di una qualificazione professionale, sicché il ruolo preminente che la formazione assume rispetto all'attività lavorativa esclude che possa ritenersi conforme a tale speciale figura contrattuale un rapporto avente ad oggetto lo svolgimento di attività assolutamente elementari o routinarie, non integrate da un effettivo apporto didattico e formativo di natura teorica e pratica” (Cass. n. 9286/2020);
- La Corte di Appello di Milano, con sentenza n. 293/2023, revocando l'ordinanza ingiunzione dell'ITL Como – Lecco, ha chiarito che la disciplina dell'apprendistato non richiede certo la **sorveglianza costante, da parte del soggetto preposto alla formazione**, degli apprendisti; anzi risulta del tutto logico che questi, una volta ricevute le nozioni per l'esecuzione della lavorazione, le mettano in pratica, così esercitandosi nella applicazione concreta delle istruzioni ricevute: “La circostanza che al momento dell'accesso in cantiere i due apprendisti fossero intenti al lavoro senza che omissis fosse con loro all'interno del box oggetto della lavorazione di rasatura è del tutto inidonea a trarne la conclusione che i due dipendenti avessero sempre lavorato in autonomia e senza la necessaria supervisione del tutor. La disciplina dell'apprendistato non richiede certo la sorveglianza costante, da parte del soggetto preposto alla formazione, degli apprendisti, anzi risulta del tutto logico che questi, una volta ricevute le nozioni per l'esecuzione della lavorazione, le mettano in pratica, così esercitandosi nella applicazione concreta delle istruzioni ricevute. Pretendere che il tutor costantemente sorvegli a vista gli apprendisti non trova riscontro nell'impianto normativo dell'apprendistato, sicché dal fatto che omissis – al momento in cui gli ispettori sono entrati in cantiere – non fosse nel box insieme agli apprendisti è circostanza del tutto irrilevante al fine di dimostrare che questi erano già in grado di lavorare in autonomia al momento della loro assunzione. A ciò si aggiunga che l'apprendistato è un percorso formativo progressivo per cui è evidente che il lavoratore acquisisce via via le nozioni del mestiere e vi saranno lavorazioni che dopo un certo tempo sarà in grado di svolgere da solo e altre che invece gli vengono ancora insegnate”.