LAVORO E PREVIDENZA OGGI

Recesso dall'apprendistato *ante tempus* e licenziamento per GMO: due facce di una stessa medaglia?

di *Luigi Franceschini*[*]

1. La questione

La sentenza in commento (**Trib. Avellino, Sez. Lavoro, 29 settembre 2026, n. 2781**) si segnala per i principi affermati in punto di qualificazione del recesso datoriale intimato nell'imminenza della scadenza del periodo formativo dell'apprendistato e dei correlati limiti sostanziali al potere espulsivo ed offre lo spunto per approfondire vari istituti giuslavoristici.

Il contratto di apprendistato è qualificato dall'art. 41, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 quale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. Sotto il profilo strutturale, la giurisprudenza e la dottrina ravvisano una fattispecie a "struttura bifasica": la prima fase è contraddistinta da una causa mista, in cui al normale sinallagma tra prestazione lavorativa e retribuzione si affianca l'obbligo formativo; la seconda fase, eventuale e condizionata al mancato esercizio del recesso *ex* art. 2118 c.c., prosegue secondo il paradigma causale tipico del rapporto di lavoro subordinato ordinario. La peculiarità della disciplina risiede nel regime del recesso delineato dall'art. 42, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 81/2015. Mentre durante il periodo formativo il rapporto è assoggettato alla regola della necessaria giustificazione del licenziamento (giusta causa o giustificato motivo), con conseguente applicazione delle tutele previste dalla normativa vigente, «al termine del periodo di apprendistato» le parti riacquistano una facoltà di libera recedibilità (*ad nutum*) ai sensi dell'art. 2118 c.c., con preavviso decorrente dal medesimo termine (v. Cass., ord. 2 aprile 2026, n. 8293). Si tratta di una delle poche ipotesi residue nel nostro ordinamento di recesso acausale, assimilabile sotto tale profilo al recesso in corso di patto di prova o al regime codicistico del lavoro dirigenziale (v. A. ROSIELLO, F. MORENA, *Il licenziamento del dirigente: limiti sostanziali e procedurali al potere datoriale*, in *LPO News*, 19 dicembre 2025). Proprio la delimitazione temporale dell'espressione legislativa «al termine del periodo di apprendistato» costituisce una questione di indubbia valenza sistematica. Laddove il recesso datoriale non possa beneficiare dello statuto di libera recedibilità di fine formazione, esso refluisce nell'alveo dell'ordinario licenziamento individuale, attivando un duplice piano di indagine giudiziale.

Altro tema affrontato dal Giudicante è il divieto di licenziamento discriminatorio per ragioni connesse alla disabilità, presidiato sul piano interno dall'art. 4 della L. n. 604/1966, dall'art. 15 della L. n. 300/1970 e dal D.Lgs. n. 216/2003, in attuazione della Direttiva 2000/78/CE (sulla tutela del lavoratore disabile si rimanda, per un approfondimento, ai contributi pubblicati su questa Rivista: F. ALBINIANO, *Oltre la motivazione formale: l'obbligo di accomodamento ragionevole come strumento di sindacato nel licenziamento per g.m.o.*, in *LPO News*, 5 giugno 2025; G. DELLA ROCCA, *Trasferimento e accomodamenti ragionevoli: il rifiuto del datore di lavoro è un atto discriminatorio*, in *LPO*, 2025, 1-2, 91 e ss.; M. SALVAGNI, *Il comporto unico e l'aspettativa non retribuita al banco di prova delle tutele antidiscriminatorie: prime riflessioni su CGUE 11 settembre 2025 – C-5/24 in tema di licenziamento del disabile*, in *LPO News*, 15 Settembre 2025; G. ZAMPIERI, *Disabilità e comporto: rassegna giurisprudenziale*, in *LPO*, 2024, 11-12, 799 e ss.).

[*] Avvocato del foro di Napoli.

Sul punto, il consolidato orientamento della Corte di giustizia dell'Unione Europea (a partire da CGUE, 11 luglio 2006, C-13/05; CGUE, 11 aprile 2013, C-335/11 e C-337/11, *HK Danmark*; CGUE, 11 settembre 2019, C-397/18, *Nobel Plastiques Ibérica*) e della giurisprudenza di legittimità (Cass. n. 9095/2023; Cass. n. 12911/2017; Cass. n. 6798/2018) ha chiarito l'autonomia della nozione eurounitaria di "*handicap*" rispetto all'accertamento amministrativo *ex* L. n. 104/1992 e alla mera malattia: essa postula una limitazione fisica, mentale o psichica di carattere "duraturo" che, in interazione con barriere di diversa natura, ostacoli la piena ed effettiva partecipazione del lavoratore alla vita professionale su base di uguaglianza.
In secondo luogo, sul versante del giustificato motivo oggettivo *ex* art. 3 della L. n. 604/1966, il controllo giudiziale – pur non potendo sindacare i profili di congruità e opportunità della scelta imprenditoriale, coperti dalla garanzia dell'art. 41 Cost. e dall'art. 30 della L. n. 183/2010– esige la verifica cumulativa di tre presupposti: l'effettività della riorganizzazione o soppressione del posto, il nesso di causalità con la posizione lavorativa soppressa e l'impossibilità di collocazione alternativa del dipendente (c.d. obbligo di *repêchage*). Quest'ultimo requisito, che connota il licenziamento quale *extrema ratio* (in dottrina, v. A. L. FRAIOLI, *L'obbligo di repêchage nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, in *LPO*, 2025, 9-10), impone al datore di lavoro l'onere di allegare e provare l'assenza di posizioni disponibili non solo in mansioni equivalenti, ma anche in mansioni inferiori rientranti nel bagaglio professionale del prestatore, senza alcun onere di allegazione a carico del lavoratore (Cass. n. 24882/2017; Cass. n. 29099/2019; Cass. n. 31561/2023; Cass. n. 2739/2024; Cass. n. 9668/2026).
In tale articolata cornice normativa e giurisprudenziale si innesta così la pronuncia del Tribunale di Avellino.

2. La pronuncia

La vicenda sottoposta al vaglio del Giudice irpino trae origine dal ricorso promosso da un lavoratore assunto il 21 marzo 2022 con contratto di apprendistato professionalizzante per mansioni di operaio addetto al montaggio e assemblaggio semilavorati (rapporto poi ceduto *ex* art. 1406 c.c. senza soluzione di continuità alla società resistente). Il dipendente subiva un infortunio sul lavoro alla mano destra; all'esito del periodo di inabilità temporanea e di successive assenze per malattia, il medico competente aziendale e la ASL lo giudicavano temporaneamente inidoneo alla mansione specifica, suggerendone l'adibizione a mansioni di guardiania, prescrizione poi seguita dall'inibizione temporanea a lavorazioni comportanti carichi per gli arti superiori. Nonostante la formale messa a disposizione del lavoratore per lo svolgimento di qualsivoglia mansione compatibile, anche inferiore, la società negava la disponibilità di posizioni alternative. Successivamente, con lettera datata 18 marzo 2025 e consegnata *pro manibus* in pari data, la datrice di lavoro comunicava la risoluzione del rapporto alla fine del periodo formativo (con decorrenza dal 4 aprile 2025, computato il preavviso), richiamando espressamente «condizioni attuali di mercato», «necessità di riorganizzazione aziendale», «ottimizzazione dei carichi di lavoro» e «necessità di riduzione dei costi aziendali». Il Tribunale di Avellino, disattendendo l'eccezione datoriale volta a qualificare l'atto quale recesso *ad nutum ex* art. 42, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015, ha ricondotto la fattispecie nell'alveo dell'ordinario licenziamento individuale sulla scorta di un duplice argomento. Sotto il profilo cronologico, il Giudicante ha rilevato che il triennio formativo sarebbe scaduto il 20 marzo 2025, sicché il recesso intimato il 18 marzo 2025 risultava esercitato *ante tempus*, durante la vigenza della fase formativa protetta dal comma 3 dell'art. 42 cit., non valendo a sanare il vizio il differimento degli effetti alla scadenza del periodo (in senso conforme viene richiamata Trib. Bologna n. 923/2024). Sotto il profilo contenutistico, la presenza nella lettera di plurimi riferimenti alla crisi e alla riorganizzazione aziendale escludeva la volontà di avvalersi del mero recesso acausale di fine apprendistato. Il Tribunale ha in primo luogo respinto la censura di nullità per motivo discriminatorio. Richiamati i principi elaborati dalla Corte di giustizia e dalla Cassazione (Cass. n. 9095/2023), il Giudice ha escluso la prova di una menomazione «duratura» riconducibile alla nozione di *handicap*, evidenziando come le assenze del lavoratore derivassero da una pluralità di patologie distinte dall'infortunio e come le prescrizioni mediche avessero carattere meramente

temporaneo; a ulteriore conferma, il Tribunale ha poi valorizzato la circostanza documentale che la società, tra luglio 2024 e settembre 2025, aveva risolto tutti i rapporti di apprendistato in essere con missive di analogo tenore. Esaminando, infine, la legittimità del giustificato motivo oggettivo, il Tribunale ha ritenuto pienamente provata la grave crisi economico-produttiva e la riorganizzazione aziendale (attestata dal verbale di accordo sindacale del 7 giugno 2025, recante oltre 120 esuberi, e dall'accesso alla Composizione Negoziata della Crisi *ex* D.Lgs. n. 14/2019 con misure protettive confermate dal Tribunale). Cionondimeno, facendo applicazione del principio della «ragione più liquida», il Giudicante ha dichiarato illegittimo il recesso per violazione dell'obbligo di *repêchage*, non avendo la resistente dimostrato l'impossibilità di ricollocare il prestatore in mansioni alternative, anche inferiori, né esplicitato nella lettera di recesso le ragioni dell'individuazione del ricorrente quale risorsa da espellere. Applicato il regime di cui all'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 23/2015, come inciso da Corte cost. n. 194/2018, il rapporto è stato dichiarato estinto con condanna datoriale al pagamento di un'indennità risarcitoria pari a sei mensilità (senza detrazione dell'*aliunde perceptum*).

3. Osservazioni

La pronuncia in commento analizza il coordinamento tra gli oneri formali propri della disciplina dell'apprendistato e le garanzie sostanziali in materia di licenziamento economico.

Un primo profilo di indubbio interesse attiene all'interpretazione strettamente letterale e teleologica dell'art. 42, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015. Il Tribunale afferma che la facoltà di recesso *ad nutum* sorge esclusivamente «alla fine – e solo alla fine – del periodo di formazione». Anticipare la comunicazione di disdetta anche di soli due giorni rispetto alla scadenza del triennio (18 marzo a fronte di una scadenza fissata al 20 marzo) comporta la ricaduta del recesso sotto l'egida del comma 3 del medesimo art. 42, che sanziona il licenziamento privo di giustificazione intimato «durante l'apprendistato». La soluzione è ineccepibile sul piano garantistico: come osservato dal Giudicante, ammettere un recesso intimato *ante tempus* con effetti posticipati consentirebbe – in astratto – al datore di lavoro di preannunciare lo scioglimento del vincolo sin dai primi mesi del rapporto, svuotando la causa formativa e la stabilità propria del periodo di tirocinio. Lo scrivente, tuttavia, ritiene che la soluzione interpretativa possa risultare eccessivamente penalizzante per il datore di lavoro, se si considera che all'esito del periodo formativo vige il correlato principio del silenzio assenso in virtù del quale vi è il concreto rischio di prosecuzione automatica. Se, infatti, la comunicazione deve pervenire tassativamente entro e non oltre l'ultimo giorno della formazione, infatti, muoversi il giorno successivo potrebbe essere contestato dal lavoratore. Se il termine massimo previsto dagli accordi collettivi viene superato anche solo di un giorno senza che la lettera sia stata legalmente notificata, scatta la presunzione di silenzio-assenso e il contratto si trasforma automaticamente a tempo indeterminato a tutti gli effetti. Anche in tal caso, il recesso tardivo si configurerebbe come un normale licenziamento illegittimo privo di giusta causa. La soluzione prescelta dal Giudice impone, dunque, al datore di lavoro di destreggiarsi con i tempi di consegna del recesso dal contratto di apprendistato con i ben noti problemi in ordine alla concreta ricezione dell'atto. Ed infatti presupponendo la scelta della raccomandata *pro manibus*, cosa succederebbe se il lavoratore dovesse rifiutarla? Lo scrivente è consapevole che la consolidata giurisprudenza della Corte di cassazione (tra cui la Sentenza n. 23503/2017) e della Corte d'Appello (come la recentissima Sentenza n. 3774 del 25 settembre 2026) equipara il rifiuto ingiustificato del dipendente a un'effettiva ricezione della comunicazione; tuttavia, tale soluzione appesantisce l'onere probatorio datoriale, al quale sarebbe richiesto di provare il rifiuto a ricevere. Anche nel caso dell'assenza per malattia o ferie il problema della ricezione "istantanea" potrebbe portare con sé inutili complicazioni. Sul punto, a ben vedere, la decisione appare carente in quanto non fa menzione del CCNL applicato in azienda. Ad esempio il CCNL Commercio individua un periodo "cuscinetto" di 30 gg. prima della scadenza del periodo formativo onde consentire al datore di lavoro di comunicare agevolmente la decisione dell'acquisizione della qualifica o del recesso. Il CCNL Metalmeccanici Industria non indica una modalità di comunicazione prevedendo solo un preavviso di 15 gg. decorrenti dal giorno successivo. Il Giudice del Lavoro ha ritenuto il recesso

dall'apprendistato del datore, intervenuto soli due giorni prima la scadenza del periodo formativo, come avvenuto in costanza di contratto e quindi qualificabile come licenziamento per GMO. Ad avviso di chi scrive la soluzione adottata dal CCNL Commercio è la più ragionevole: il Giudice del Lavoro avrebbe potuto ritenere legittima la comunicazione avvenuta in prossimità della scadenza come mera comunicazione con decorrenza successiva. Ed invero non è revocabile in dubbio che il datore di lavoro, a soli due giorni dalla cessazione del rapporto di apprendistato, ha già adottato al decisione di confermare la risorsa o di recedere. Non si comprende quale possa essere il *vulnus* che tale impostazione arrecherebbe al lavoratore. Si ritiene, dunque, che il Magistrato abbia scelto una soluzione di compromesso per risolvere la controversia, riconoscendo al lavoratore un'indennità risarcitoria, come suggerisce anche la formula della ragione più liquida. Tale regola di economia processuale di elaborazione giurisprudenziale (ispirata idealmente al rasoio di Occam) se da una parte risolve la controversia sulla base della questione di più agevole e immediata soluzione, dall'altra lascia perplessi e quindi il rasoio appare non ben affilato.

A conferma di tale scelta di indirizzare verso una soluzione pratica la vertenza è l'analisi che il Giudice fa sul piano della tecnica redazionale degli atti datoriali. Il Tribunale, infatti, ha tenuto conto dell'inserimento nella lettera di disdetta di motivazioni economico-organizzative. Si assiste qui a un fenomeno speculare a quello dell'autovincolo datoriale (già evidenziato in dottrina a proposito delle clausole di stile sul *repêchage* nel licenziamento dirigenziale): laddove l'ordinamento accorda un potere di recesso acausale (*ad nutum*), l'esplicitazione spontanea di ragioni organizzative concorre a qualificare l'atto come licenziamento per giustificato motivo oggettivo, cristallizzando il *thema probandum* e assoggettando la società ai gravosi oneri probatori di cui agli artt. 3 e 5 della L. n. 604/1966 (v., F. GALLIANI, *Giustificatezza e repêchage nel licenziamento del dirigente per ragioni organizzative*, in *LPO News*, 9 settembre 2026).

Pienamente condivisibile, invece, appare la statuizione in tema di licenziamento discriminatorio. Il Tribunale recepisce fedelmente la distinzione eurounitaria tra malattia comune (o limitazione temporanea) e *handicap*. La presenza di giudizi medici di inidoneità meramente temporanea (sei mesi) non integra il requisito della «lunga durata» della menomazione richiesto dalla giurisprudenza della Corte di giustizia (CGUE, *HK Danmark*, cit.; CGUE, *Nobel Plastiques*,*cit*.). Inoltre, sul piano del giudizio comparativo insito nella nozione di discriminazione diretta e indiretta *ex* art. 2 D.Lgs. n. 216/2003, la prova della mancata stabilizzazione generalizzata di tutti gli apprendisti in organico neutralizza in radice ogni presunzione di trattamento deteriore legato allo stato fisico del singolo prestatore.

Qualche perplessità, poi, suscita il percorso argomentativo sviluppato in punto di giustificato motivo oggettivo e obbligo di *repêchage*. Invero, la Giurisprudenza di Legittimità e di merito ha talora escluso la configurabilità stessa dell'obbligo di *repêchage* nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante (almeno nei casi di sopravvenuta inidoneità alla mansione), osservando che la causa mista e il vincolo al piano formativo individuale precludono lo *ius variandi* datoriale *ex* art. 2103 c.c. verso mansioni diverse o inferiori estranee al profilo formativo (cfr. Cass. n. 30657/2024; C. App. Roma n. 528/2021; Trib. Pesaro n. 293/2024). Il Tribunale di Avellino, invece, una volta riqualificato il recesso come ordinario licenziamento economico, applica integralmente lo statuto protettivo del lavoro subordinato *standard*, esigendo la prova dell'impossibilità di reimpiego anche in mansioni inferiori (quale quella di guardiano indicata dal medico competente). Forse sarebbe stato più prudente ponderare e alleggerire l'onere probatorio specialistico del datore di lavoro nell'ambito dell'apprendistato. Va anche detto che la totale assenza nella lettera di recesso di qualsivoglia riferimento a tentativi di ricollocamento pone da un punto di vista formale un argine difficilmente valicabile e, dunque, sotto tale profilo si condivide la scelta del Giudicante di ritenere non provato (*recte*: non allegato) l'obbligo di *repechage*.

Infine, sul piano rimediale, la sentenza si allinea al diritto vivente formatosi a seguito delle pronunce della Corte costituzionale (in particolare Corte cost. n. 128/2024, oltre alla citata n. 194/2018): poiché il «fatto materiale» posto a base del giustificato motivo oggettivo (la grave crisi aziendale e la riorganizzazione) è stato accertato come effettivamente sussistente, il vizio attinente alla sola violazione dell'obbligo di *repêchage* non consente l'accesso alla tutela reintegratoria

attenuata di cui all'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 23/2015, ma radica esclusivamente la tutela indennitaria di cui al comma 1 del medesimo articolo. Corretta, infine, appare l'esclusione della detrazione dell'*aliunde perceptum*, istituto confinato alle fattispecie reintegratorie e inapplicabile alla predeterminazione forfettaria dell'indennità risarcitoria *ex* art. 3, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015.