



TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE

Sezione Lavoro

VERBALE DELLA CAUSA n. r.g. 1090/2019

tra

██████████

RICORRENTE

e

██████████ S.P.A.

RESISTENTE

Oggi **30 settembre 2021** ad ore **12,21** innanzi al dott. Tommaso Maria Gualano, sono comparsi:

Per ██████████ l'avv. ██████████

Per ██████████ S.P.A. l'avv. ██████████

Le parti discutono riportandosi ai rispettivi atti.

Il Giudice

si ritira in Camera di Consiglio.

Il Giudice

dott. Tommaso Maria Gualano

Il Giudice

alle ore 18,03, terminata la camera di consiglio, assenti le parti, emette sentenza dando lettura del dispositivo e della contestuale motivazione.

Il Giudice

dott. Tommaso Maria Gualano



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE

Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Tommaso Maria Gualano ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. 1090/2019 promossa da:

██████████ (C.F. ██████████) con il patrocinio dell'avv. ██████████
██████████ e dell'avv. ██████████ elettivamente domiciliata in VIALE ██████████
██████████ 13 50129 FIRENZE presso il difensore avv. ██████████

Parte ricorrente

contro

██████████ S.P.A. (C.F. ██████████) con il patrocinio dell'avv. ██████████ e
dell'avv. ██████████ e dell'avv. ██████████ e dell'avv. ██████████
dell'avv. ██████████ elettivamente domiciliata in VIA J. ██████████ 27 FIRENZE
presso il difensore avv. ██████████

Parte resistente

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

██████████ conveniva in giudizio davanti a questo giudice del lavoro la ██████████ S.p.A., formulando le seguenti conclusioni:

“previa declaratoria di nullità e/o illegittimità e/o inefficacia del contratto di apprendistato, accertare e dichiarare che tra le parti è intercorso un ordinario rapporto di lavoro subordinato full-time II livello Ccnl Pubblici Esercizi a decorrere dal 2.05.2017, 2017 o la diversa data e/o il diverso livello ritenuto di giustizia e Voglia, altresì, accertare e dichiarare la nullità e/o illegittimità e/o inefficacia del licenziamento intimato alla ricorrente per la manifesta insussistenza del fatto per i motivi esposti e per l'effetto annullare il licenziamento e condannare la convenuta alla reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro e al pagamento in favore della stessa di una indennità commisurata alla retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegra ex art 3 Dlgs 23/2015 tenuto conto che il calcolo della retribuzione utile per il calcolo del TFR è pari ad euro 1.992,12 ovvero la diversa di giustizia.

In ipotesi accertare e dichiarare la nullità e/o illegittimità e/o inefficacia del contratto di apprendistato e per l'effetto, accertare e dichiarare che tra le parti è intercorso un ordinario rapporto di lavoro subordinato full-time II livello Ccnl Pubblici Esercizi a decorrere dal 2.05.2017 o la diversa data e/o il diverso livello ritenuto di giustizia; accertare e dichiarare la illegittimità e/o nullità e/o inefficacia del licenziamento intimato alla ricorrente perché privo di giusta causa e/o giustificato motivo soggettivo e/o oggettivo per i motivi esposti e per l'effetto dichiarare risolto il rapporto di lavoro e condannare la

convenuta, così come in epigrafe, al pagamento in suo favore di una indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr pari ad euro 1.992,12 pari a 36 mensilità o la diversa di giustizia.

Con espressa riserva di agire per il quantum debeatur in relazione.

Vinte le spese”.

Riferiva la ricorrente di essere stata assunta dalla convenuta con contratto di apprendistato professionalizzante a tempo pieno avente durata dal 2.5.2017 al 2.11.2018, inquadrata al V livello CCNL Turismo Pubblici Esercizi (allievo direttore), in vista del conseguimento della qualifica di Direttore servizi ristorazione/tecnologo alimentare (III livello CCNL applicato) e destinata ad operare presso gli “impianti di Ristorazione dell’Area di Firenze e provincia”.

La ricorrente aggiungeva: di aver lavorato presso il servizio di ristorazione appaltato alla convenuta da [REDACTED] suddiviso in mensa aziendale (in grado di fornire circa 3.000 pasti al giorno), servizi bar, mensa universitaria *Florence Learning* e ristorante interno “[REDACTED] di aver svolto in autonomia attività di gestione della mensa e di relazione con i clienti, attività di approvvigionamento della merce e di direzione e gestione delle pratiche amministrative, attività di gestione del personale e di vendita di buoni pasto, di aver tenuto rapporti con i fornitori ecc., senza ricevere adeguata formazione da parte dei tutor formalmente assegnati (inizialmente [REDACTED] a far data dal 1.7.2017, la direttrice [REDACTED] da febbraio 2018, il [REDACTED] e la [REDACTED] lunedì, martedì e mercoledì il primo; giovedì e venerdì il secondo) e senza nemmeno svolgere alcuna attività di formazione esterna. Eccepita quindi la nullità del contratto di apprendistato per omessa/inadeguata effettuazione di attività di formazione (nonché, sotto il profilo formale, per aver avuto il contratto una durata inferiore a 36 mesi e per essere stata ella destinataria di un livello di inquadramento finale errato, rientrando le mansioni di direttore di ristorazione nel livello II e non III del CCNL applicato), la ricorrente rivendicava l’insaturazione *inter partes* fin dalla data del 2.5.2017 di un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con inquadramento al II livello CCNL applicato e, di conseguenza, faceva valere l’illegittimità dell’atto di recesso dal rapporto di lavoro (comunicazione del 24.9.2018, con effetto dal 2.11.2018), motivato dalla convenuta sul presupposto della scadenza del termine del rapporto di apprendistato e in realtà qualificabile come licenziamento privo di giustificazione da un rapporto di lavoro subordinato.

Costituitasi in giudizio, la società convenuta contestava la fondatezza delle domande e ne chiedeva il rigetto. In particolare, essa rilevava: che la ricorrente aveva ricevuto – anche tramite altri dipendenti della società – una formazione interna ed esterna adeguate, anzi maggiore (quanto a quella interna) rispetto al quantitativo di ore fissato nel piano formativo individuale; che le mansioni svolte dalla [REDACTED] erano state conformi al livello di inquadramento assegnato ed a quello da assegnare al termine

dell'apprendistato; che l'atto di recesso era quindi del tutto legittimo alla luce della disciplina in tema di apprendistato.

La causa, istruita documentalmente ed a mezzo prova per testi, era decisa all'esito della odierna udienza di discussione mediante lettura del dispositivo e della contestuale motivazione.

Il contratto di apprendistato professionalizzante per cui è causa, stipulato il 27.4.2017, rientra sotto la disciplina degli artt. 41 ss. D.Lgs. 81/2015¹, a cui deve aggiungersi la regolamentazione contrattuale collettiva (nel caso di specie, CCNL Turismo Pubblici Esercizi), più volte richiamata dalla legge quale fonte integrativa della regolamentazione del rapporto

Al riguardo, escluso che sia applicabile *ratione temporis* il sopravvenuto testo del CCNL dell'8.2.2018, pur richiamato da parte ricorrente², rileva qui il testo di cui agli artt. 53 ss. CCNL del 20.2.2010 (doc. 21a fasc. ric.)

Si può quindi affermare che “*il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani*” (art. 41, comma 1, D.Lgs. cit.), che deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere “*in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva[...]*” (art. 42, comma 1, D.Lgs. cit.); esso ha una durata minima non inferiore a sei mesi (art. 42, comma 2, D.Lgs. cit.) e pone, in capo alle due parti del rapporto, una serie di obblighi (vd. artt. 56 e 57 CCNL 20.2.2010) che, con riferimento al datore di lavoro, si appuntano essenzialmente sull'assicurare all'apprendista l'insegnamento necessario per conseguire le capacità professionale cui mira e sull'informare lo stesso periodicamente per iscritto circa i risultati conseguiti³. Invero, è noto che, secondo una giurisprudenza ormai consolidata e formatasi già sotto il vigore delle precedenti normative in materia, il contratto di apprendistato è qualificabile come contratto a causa mista caratterizzato, oltre che dallo svolgimento della prestazione lavorativa, dall'obbligo del datore di

¹ Il testo contrattuale rimanda al D.Lgs. 167/2011, in realtà abrogato dal D.Lgs. 81/2015 (doc. 1 fasc. ric., doc. 1 fasc. res.).

² Vd. pag. 14 del ricorso, ove si richiamano gli artt. 60, 63, 68 e 72 di tale contratto collettivo (prodotto sia da parte ricorrente che da parte resistente: doc. 21b fasc. ric. e doc. 25 fasc. res.).

³ Vedi art. 56 CCNL 20.2.2010:

“*Il datore di lavoro ha l'obbligo:*

a) *di impartire o di fare impartire nella sua impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;*
b) *di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;*
c) *di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;*
d) *di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a sei mesi, anche per il tramite del centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenne l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori”.*

lavoro di garantire un'effettiva formazione, finalizzata al conseguimento da parte dell'apprendista di una qualificazione professionale; pertanto, nell'ipotesi in cui manchi la formazione, il contratto di apprendistato è da ritenersi nullo per mancanza di causa *ex art. 1418 comma 2, c.c.*, con trasformazione *ab origine* dello stesso in un ordinario contratto di lavoro subordinato (cfr., tra le tante, Cass., 10075/2013, Cass., 14754/2014).

Peraltro, è stato precisato che *“In tema di contratto di apprendistato, l'inadempimento degli obblighi di formazione ne determina la trasformazione, fin dall'inizio, in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ove l'inadempimento abbia un'obiettiva rilevanza, concretizzandosi nella totale mancanza di formazione, teorica e pratica, ovvero in una attività formativa carente o inadeguata rispetto agli obiettivi indicati nel progetto di formazione e trasfusi nel contratto, ferma la necessità per il giudice, in tale ultima ipotesi, di valutare, in base ai principi generali, la gravità dell'inadempimento ai fini della declaratoria di trasformazione del rapporto in tutti i casi di inosservanza degli obblighi di formazione di non scarsa importanza”* (così, da ultimo, Cass., 26595/2020, che ha precisato che è comunque consentito al datore di lavoro l'uso di una circoscritta discrezionalità nel realizzare il programma di formazione, che si traduce nella possibilità di alternare la fase teorica con la fase pratica tenendo conto delle esigenze dell'impresa, anche se tale discrezionalità non può però mai spingersi fino ad espungere una delle due fasi dalla esecuzione del contratto, atteso che entrambe sono coesenziali). Nel caso di specie, al contratto è stato pacificamente allegato il piano formativo individuale, con previsione di un contenuto formativo articolato in 40 ore complessive di competenze di base e trasversali (nelle materie della sicurezza nell'ambiente di lavoro, organizzazione e qualità aziendale, relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo, diritti e doveri dei lavoratori e dell'impresa, legislazione del lavoro, contrattazione collettiva) e 180 ore complessive di competenze tecnico professionali (vd. doc. 1 fasc. ric. e doc. 2 fasc. res.).

Il ruolo di tutor è stato affidato a chi ricopriva la posizione di direttore di Servizio Ristorazione, al tempo la dipendente [REDACTED] [REDACTED] è peraltro incontestato che, al momento della stipula del contratto, quest'ultima fosse assente dal lavoro per maternità e che, quindi, tale ruolo sia stato affidato a [REDACTED] [REDACTED] per il periodo iniziale dal 2.5.2017 al 30.6.2017 (vd. piano formativo individuale), per poi essere assegnato alla suddetta [REDACTED] dal 1.7.2017 (vd. doc. 2 fasc. ric. e doc. 6 fasc. res.) e, quindi, ad entrambi i predetti direttori a partire dal 1.2.2018 (secondo una turnazione nell'arco della settimana proposta dall'azienda ed accettata dalla [REDACTED] lunedì, martedì e mercoledì il [REDACTED] giovedì e venerdì la [REDACTED] vd. docc. 16 e 17 fasc. ric. e doc. 12 fasc. res.).

La ricorrente ha allegato l'inadempimento della convenuta all'obbligo formativo, rilevando che, nonostante tali indicazioni formali, ella non avrebbe ricevuto alcuna formazione esterna impartita da

soggetti accreditati e non sarebbe mai stata affiancata dalla [REDACTED] (e solo raramente dal [REDACTED] avendo svolto i suoi compiti in totale autonomia operativa e decisionale. Ha anche sostenuto che il contratto di apprendistato sarebbe viziato sotto il profilo formale.

Competenze di base e trasversali

Con riferimento a tale profilo, relativo alla formazione cd. esterna, è in atti dichiarazione di frequenza ad attività formativa per apprendisti, firmata dalla stessa [REDACTED] che attesta lo svolgimento di n. 40 ore di formazione in modalità *e-learning* nel periodo 5.12.2017 – 2.2.2018, con specificazione dei singoli corsi e delle rispettive durate (doc. 17 fasc. res.); per tale attività, che ha avuto ad oggetto le materie indicate nella parte formazione trasversale del piano formativo individuale, è stato rilasciato apposito attestato di frequenza prima annualità del corso di formazione base/trasversale della durata di 40 ore (doc. 18 fasc. res.); inoltre, è stato prodotto attestato di frequentazione da parte della ricorrente di corso *online* per Dirigente per la sicurezza per 16 ore (doc. 19 fasc. ric.).

La ricorrente non ha contestato tali documenti e il contenuto di essi, rilevando piuttosto che ciò non possa valere a fini formativi, essendosi trattato di attività svolta al pc senza la presenza di alcuno che in azienda monitorasse la sua formazione.

L'assunto non ha pregio, in quanto il percorso formativo in oggetto si svolge proprio in modalità *online* e richiede la partecipazione ai corsi della (sola) apprendista, senza che sia necessaria – ai fini formativi – la contestuale presenza di un tutor o altro addetto dell'azienda.

Competenze tecnico professionali

Vi sono sufficienti elementi istruttori per ritenere che la convenuta, anche sotto questo profilo, abbia dato prova dell'adempimento dell'obbligo di formazione.

In atti vi è un elenco delle attività formative per un numero di ore complessive ben superiore a 180 (n. 1.295,5 ore), riportante per ciascuna attività la data, il numero di ore, il tipo di attività, la firma della ricorrente e del tutor (o dell'addetta aziendale cui ha fatto capo lo svolgimento dell'attività) (doc. 18 fasc. ric. e doc. 13 fasc. res.).

La [REDACTED] ha dedotto che i dati corrispondenti a tale registro non corrisponderebbero al vero, essendosi trattato di dati formali, per di più inseriti *ex post* dalla [REDACTED] che sarebbe stata assente nell'appalto del [REDACTED] nei giorni in cui ha attestato lo svolgimento di attività di formazione.

L'assunto della ricorrente non può essere condiviso.

La convenuta ha dato atto che l'inserimento di tali ore formative è avvenuto tramite la stessa ricorrente, che si avvaleva di una apposita app (circostanza non contestata e risultante dal doc. 15 fasc. res.), ed ha documentato che l'azienda teneva conto dello stato di avanzamento della formazione della [REDACTED] (vd. email doc. 16 fasc. res.).

Ancora, le risultanze dell'elenco in oggetto non possono essere inficiate nella loro attendibilità per il solo fatto che in data 21.9.2017 la Lico non sia stata presente presso l'appalto [REDACTED] [REDACTED] e, ciononostante, abbia firmato l'attività formativa svolta in tale data: anche a ritenere che ciò sia vero (la [REDACTED] comunque risulta essere stata al lavoro in tale data: cfr., elenco presente doc. 5 fasc. res.): anche a ritenere vero il fatto, risulta comunque registrato un residuo numero di ore ben maggiore di quello fissato nel piano formativo individuale.

Né può rilevare che la [REDACTED] sia stata assente (per ferie e malattia) nel periodo di luglio e agosto 2017, risultando per la gran parte la sottoscrizione delle attività formative svolte in tale periodo riferite a soggetti diversi dalla [REDACTED]

Al riguardo, deve osservarsi che ciò che rileva è l'adempimento da parte del datore di lavoro dell'obbligo di garantire un effettivo addestramento professionale finalizzato all'acquisizione, da parte dell'apprendista, di una qualificazione professionale (Cass., 14754/2014) e tale obbligo può essere assolto tramite l'effettuazione di attività formative non necessariamente provenienti dal tutor, purché sia sempre quest'ultimo il soggetto cui l'apprendista deve fare capo per le valutazioni circa le competenze acquisite. In altre parole, ciò che rileva è la reale ed effettiva realizzazione di un'attività di formazione in favore dell'apprendista conseguita in azienda e ciò è quanto, per l'appunto, risulta nel caso di specie, in cui la ricorrente ha ricevuto formazione sui diversi aspetti oggetto del piano formativo ed utili per apprendere le sue mansioni di direttore da addetti aziendali [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] come da dichiarazioni della teste [REDACTED] che poi hanno riportato le loro firme nell'elenco delle attività formative (come in particolare avvenuto per i giorni di luglio ed agosto 2017).

Né indicazioni in senso contrario provengono dalla deposizione del teste [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (dipendente della convenuta come capo cuoco), che ha affermato di prestare la sua attività per il 95% del tempo in cucina e che ha sì dichiarato di aver visto la ricorrente svolgere, anche da sola, attività come la predisposizione dei turni, la conta dei soldi e dei buoni pasto, l'inserimento degli ordini al terminale (peraltro per le sole aggiunte, come pure dichiarato dalla teste [REDACTED] provvedendo a fare ciò di norma lo stesso teste), ma senza che questo possa dimostrare l'avvenuta mancata effettuazione di una attività di formazione, potendosi essere trattato anche di attività svolta dalla [REDACTED] per mettere in pratica quanto appreso (secondo quanto riferito dalla teste [REDACTED])

Ancora, sono mancate specifiche allegazioni circa l'omessa attività di formazione effettuata dal [REDACTED] (la ricorrente ha dedotto del tutto genericamente di aver ricevuto solo raramente formazione dallo stesso), che ha rivestito la qualità di tutor nel primo periodo di assunzione della [REDACTED] (maggio – giugno 2017) ed è stato co-tutor a partire dal febbraio 2018.

Infine, tardiva è l'allegazione della ricorrente secondo cui non vi sarebbe prova del livello di inquadramento della [REDACTED] ai fini della sua idoneità ad assumere il ruolo di tutor (trattasi di doglianza per la prima volta espressa a pag. 8 della nota conclusionale).

Profili formali

Infondate sono infine le doglianze di asseriti vizi formali del contratto di apprendistato.

Come visto, la legge individua la durata minima del contratto di apprendistato in 6 mesi e la previsione dell'art. 54 CCNL 20.2.2010 (che gradua la durata dei contratti di apprendistato in base al livello di inquadramento e, in particolare, fissa tale durata in 36 mesi per i livelli V e VI-*bis*) non può essere intesa come fissazione della sua durata minima, non rientrando l'ipotesi qui contemplata tra quelle che, per legge, vedono rimessa alla contrattazione collettiva la previsione di una diversa durata minima (vd. art. 42, comma 2, D.Lgs. 81/2015, che richiama gli artt. 43, comma 8 e 44, comma). Piuttosto, essa va considerata quale durata massima (come non a caso precisato dal successivo CCNL del 8.2.2018: vd. art. 72).

Sotto altro profilo, anche a ritenere errato l'inquadramento finale indicato in contratto (III livello, anziché II come sostenuto dalla ricorrente), la circostanza non potrebbe in ogni caso determinare la nullità del contratto di apprendistato.

Conclusioni

Poiché non si rinvencono vizi formali, né inadempienze contrattuali, che giustifichino la trasformazione del rapporto di apprendistato in ordinario rapporto subordinato a tempo indeterminato è da rigettare la domanda di declaratoria di nullità/illegittimità/inefficacia del contratto di apprendistato *inter partes*.

Ne consegue il rigetto anche delle altre domande svolte in ricorso, tutte fondate sul previo accertamento della nullità del contratto di apprendistato.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale, Sezione Lavoro, definitivamente decidendo, ogni altra eccezione e richiesta disattesa,

- 1) rigetta il ricorso;
- 2) condanna la ricorrente [REDACTED] al pagamento delle spese di lite, liquidate in € 4.050,00 per compensi, oltre rimborso forfetario spese generali 15%, oltre Iva e Cpa come per legge se dovuti.

Sentenza resa *ex* articolo 429 c.p.c., pubblicata mediante lettura in udienza ed allegazione al verbale.

Firenze, 30 settembre 2021

Il Giudice
dott. Tommaso Maria Gualano

Ai sensi dell'art. 52 D.Lgs. 196/2003, in caso di diffusione, omettere le generalità e gli altri dati identificativi delle persone.