

N. R.G. 755/2023



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
La CORTE D'APPELLO di MILANO
Sezione Lavoro

in composizione collegiale nelle persone dei seguenti magistrati:

dott.ssa Silvia Marina Ravazzoni
dott.ssa Susanna Mantovani
dott. Andrea Onesti

Presidente Estensore
Consigliera
Consigliere

all'esito dell'udienza del 04/10/2023, nel giudizio di rinvio dalla Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza n. 10826/2023, promosso da

Con l'avv. Antonio PIRONTI e l'avv. MASSIMO LARATRO, elettivamente domiciliati presso il loro studio in MILANO, Viale Monte Nero 28;

Ricorrenti in riassunzione

contro

on l'avv. elettivamente domiciliata presso il loro studio
in ROMA via Po 25b;

Resistente in riassunzione

Ha emesso la seguente

SENTENZA

I procuratori delle parti, come sopra costituite, hanno precisato le seguenti

CONCLUSIONI

Per la parte ricorrente in riassunzione

Voglia l'Ecc.ma Corte d'Appello di Milano, in funzione di Giudice del Lavoro, disattesa e/o rigettata ogni contraria domanda ed eccezione, ove occorra in riforma della sentenza del Tribunale di Milano, in funzione di Giudice del Lavoro, n. 922/15 del 27.03.2015, così giudicare:

*1) previo, ove occorra, accertamento e declaratoria di inefficacia e/o nullità e/o illegittimità dei contratti di apprendistato dell'11.02.11 con durata 16.02.11/15.08.13 così come sottoscritti dalla
ed i accertare e dichiarare la sussistenza
tra ciascuno degli odierni ricorrenti - a far data dal 16.02.11,*



ovvero da quella diversa data che dovesse risultare, anche per ciascun ricorrente, in corso di causa
- di un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;

2) in via principale:

- accertare e dichiarare, ai sensi dell'art. 18, **I comma**, l. 300/70, così come riformato dall'art. 1, comma 42, l. 92/12, la nullità e/o inefficacia e/o illegittimità dei licenziamenti intimati dalla
ai sigg.ri Gironi e Tessarin;

- accertare e dichiarare, ai sensi dell'art. 18, **I comma**, l. 300/70, la sussistenza del diritto dei ricorrenti a vedersi riconoscere e/o corrispondere, sulla base degli accertati e/o accertandi talloni retributivi globali, le mensilità globali di fatto dovute dalla data di recesso alla data di opzione (con indennità minima non inferiore a 5 mensilità globali di fatto), nonché l'importo pari a 15 mensilità globali di fatto per effetto dell'intervenuto esercizio del diritto di opzione ex art. 18, l. 300/70 e - previa, se del caso, reintegrazione in servizio dei ricorrenti e/o ordine di reintegrazione in servizio dei ricorrenti - condannare la stessa
in persona del legale rappresentante pro-tempore:

a) a corrispondere ai ricorrenti un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento (8.07.13) sino alla data di comunicazione di esercizio del diritto di opzione (29.04.14), ovvero per quel diverso periodo che anche per ciascun ricorrente dovesse risultare in corso di causa, al tallone retributivo pari, per ciascuno, ad € 1.424,08 lordi ($1.220,64 \times 14 : 12$), ovvero per quello diverso che dovesse risultare di giustizia, e pertanto a corrispondere ai sigg.ri il complessivo importo di € 12.816,72 lordi ($1.424,08 \times 9$) cadauno, ovvero, anche per ciascuno, quel diverso importo che a tale titolo dovesse risultare di giustizia, con misura di detto risarcimento in ogni caso non inferiore a cinque mensilità dalla stessa accertata e/o accertanda retribuzione globale di fatto;

b) a titolo di intervenuto esercizio del diritto di opzione ex art. 18, I e/o III comma, l. 300/70 e dato atto dello stesso, a corrispondere a ciascuno dei ricorrenti l'importo di € 21.361,20 lordi ($1.220,64 \times 14 : 12 \times 15$) cadauno, ovvero quel diverso importo che anche per ciascun ricorrente dovesse a tale titolo risultare dovuto in corso di causa;

3) ferma la domanda di cui al punto 1), in via subordinata al mancato accoglimento delle domande di cui al punto 2) (e salvo gravame):

- accertare e dichiarare, ai sensi dell'art. 18, **IV comma**, l. 300/70, così come riformato dall'art. 1, comma 42, l. 92/12, la nullità e/o inefficacia e/o illegittimità dei licenziamenti intimati dalla
ai

- accertare e dichiarare, ai sensi dell'art. 18, **IV comma**, l. 300/70, la sussistenza del diritto dei ricorrenti a vedersi riconoscere e/o corrispondere, sulla base degli accertati e/o accertandi talloni retributivi globali, le mensilità globali di fatto dovute dalla data di recesso alla data di opzione, nonché l'importo pari a 15 mensilità globali di fatto per effetto dell'intervenuto esercizio del diritto di opzione ex art. 18, l. 300/70 e - previa, se del caso, reintegrazione in servizio dei ricorrenti e/o ordine di reintegrazione in servizio dei ricorrenti - condannare la stessa
in persona del legale rappresentante pro-tempore:

a) a corrispondere ai ricorrenti un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento (8.07.13) sino alla data di comunicazione di esercizio del diritto di opzione (29.04.14), ovvero per quel diverso periodo che anche per ciascun ricorrente dovesse risultare in corso di causa, al tallone retributivo pari, per ciascuno, di € 1.424,08 lordi ($1.220,64 \times 14 : 12$), ovvero per quello diverso che dovesse risultare di giustizia, e pertanto a corrispondere ai sigg.ri il complessivo importo di € 12.816,72 lordi ($1.424,08 \times 9$) cadauno, ovvero, anche per ciascuno, quel diverso importo che a tale titolo dovesse risultare di giustizia;

b) a titolo di intervenuto esercizio del diritto di opzione ex art. 18, I e/o III comma, l. 300/70 e dato atto dello stesso, a corrispondere a ciascuno dei ricorrenti l'importo di € 21.361,20 lordi ($1.220,64 \times 14 : 12 \times 15$) cadauno, ovvero quel diverso importo che anche per ciascun reclamante dovesse a tale titolo risultare dovuto in corso di causa;



4) ferma la domanda di cui al punto 1), in via subordinata al mancato accoglimento delle domande di cui al punto 2) e/o 3) (e salvo gravame), accertare e dichiarare, ai sensi dell'art. 18, comma V, l. 300/70, così come riformato dall'art. 1, comma 42, l. 92/12, la nullità e/o inefficacia e/o illegittimità dei licenziamenti intimati dalla ai sigg.ri

e per l'effetto condannare la in persona del legale rappresentante pro-tempore, previa, ove occorra, dichiarazione di risoluzione di ciascun rapporto di lavoro con effetto dalla data dei rispettivi licenziamenti, a corrispondere ai suddetti lavoratori ricorrenti, al suddetto titolo, l'indennità risarcitoria massima ivi prevista di 24 mensilità e, così, a corrispondere ad ogni lavoratore ricorrente l'importo di € 29.905,68 lordi (1.424,08 x 24), ovvero quel diverso inferiore importo che dovesse risultare equo e/o di giustizia, comunque non inferiore alle 12 mensilità previsto dalla medesima norma;

5) ferma la domanda di cui al punto 1), in via subordinata al mancato accoglimento delle domande di cui al punto 2) e/o 3) e/o 4) (e salvo gravame), accertare e dichiarare, ai sensi dell'art. 18, comma VI, l. 300/70, così come riformato dall'art. 1, comma 42, l. 92/12, la nullità e/o inefficacia e/o illegittimità dei licenziamenti intimati dalla Europ-Assistance Italia S.p.A. ai sigg.ri (

e per l'effetto condannare la in persona del legale rappresentante pro-tempore, pre , dichiarazione di risoluzione di ciascun rapporto di lavoro con effetto dalla data dei rispettivi licenziamenti, a corrispondere ai suddetti lavoratori ricorrenti, al suddetto titolo, l'indennità risarcitoria massima ivi prevista di 12 mensilità e, così, a corrispondere a ciascun lavoratore ricorrente l'importo di € 17.088,96 lordi (1.424,08 x 12), ovvero quel diverso importo che dovesse risultare equo e/o di giustizia, comunque non inferiore alle 6 mensilità previsto dalla medesima norma;

- con rivalutazione monetaria ed interessi dal dovuto al saldo;

- con sentenza provvisoriamente esecutiva;

- con condanna al pagamento delle spese, dei diritti e degli onorari del presente giudizio di riassunzione, nonché di tutti i precedenti gradi e/o di tutte le precedenti fasi di giudizio;

- con condanna al pagamento delle spese, dei diritti e degli onorari del giudizio di legittimità conclusosi con sentenza della Suprema Corte di Cassazione n. 10826/2023 del 24.04.2023.

In via istruttoria: ”

Per la parte resistente in riassunzione

In via preliminare: dichiarare inammissibile il ricorso avverso avendo controparte formulato domande, argomentazioni, eccezioni, allegazioni non conformi all'ordinanza della Corte di Cassazione n. 10826/2023 del 24 aprile 2023 e, in ogni caso, ulteriori e modificative di quelle già acquisite agli atti dei precedenti gradi di giudizio.

Nel merito: disattesa ogni contraria istanza, ragione ed eccezione, accogliere i motivi esposti nella presente memoria e, per l'effetto, rigettare integralmente il ricorso proposto dagli appellanti; per l'effetto confermare la sentenza della Corte di Appello di Milano n. 681/2019 del 22 marzo 2019.

In via subordinata: nella denegata ipotesi di accoglimento, anche solo parziale, del ricorso avverso, accertare e dichiarare il diritto della Società di scomputare, dagli importi eventualmente dovuti a parte avversa, quanto eventualmente percepito e/o percepibile a titolo di aliunde perceptum e/o percipiendum.

In via istruttoria: ”

MOTIVAZIONE

In fatto e in diritto

A seguito di sentenza di annullamento con rinvio emessa dalla Suprema Corte, (

inno riassunto avanti a questo Ufficio il procedimento promosso nei confronti



di ai sensi dell'art 1 della L 92/2012 per l'impugnazione dei licenziamenti loro intimati. La vicenda oggetto di causa può essere così sintetizzata.

I ricorrenti sono stati assunti dalla convenuta con contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 30 mesi in data 11/02/2011 con durata dal 16/02/2011 al 15/08/2013, con orario di lavoro part-time al 68,50% per il conseguimento della qualifica di operatore di assistenza livello c del CCNL per i dipendenti delle società di assicurazione assistenza e le aziende di servizi.

La società convenuta ha comunicato il proprio recesso alla scadenza dei contratti di apprendistato.

I ricorrenti hanno adito il Tribunale di Milano con ricorso ex articolo 1 comma 48 della legge 92/2012 chiedendo di accertare l'illegittimità dei contratti con conseguente riconoscimento di rapporti di lavoro a tempo indeterminato rappresentando di non avere sottoscritto il piano formativo, non aver avuto un tutor aziendale, non aver ricevuto formazione. Hanno eccepito altresì che la convenuta aveva violato le percentuali di trasformazione dei contratti di apprendistato giunti a scadenza nei 36 mesi antecedenti alla loro data di assunzione (febbraio 2011).

Hanno impugnato quindi il licenziamento chiedendo l'applicazione delle tutele di cui all'articolo 18 in tutte le sue declinazioni e quindi: di ordinare in principalità di reintegrare i ricorrenti nel posto di lavoro, in subordine di dichiarare la illegittimità dei licenziamenti per mancanza di giustificato motivo e condannare la convenuta corrispondere l'indennità risarcitoria ai sensi del quinto comma, in via ulteriormente subordinata in applicazione del sesto comma di accertare la violazione del requisito di motivazione e condannare alle indennità risarcitoria di 12 mensilità.

In primo grado con **ordinanza all'esito della fase sommaria** è stata accolta la domanda di applicazione dell'articolo 18 comma 4, avendo il giudice ritenuto che la società non avesse assolto all'onere probatorio in ordine al rispetto dei limiti percentuali di trasformazione a tempo indeterminato dei contratti di apprendistato scaduti, come stabilito dall'articolo 20 comma 4 del CCNL di settore 2011- 2014 che prevede: *Sono autorizzate ad assumere con contratti di apprendistato tutte le aziende applicanti il presente contratto collettivo virgola che rispondano al requisito di legge di avere mantenuto in servizio con trasformazione del contratto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 59% dei contratti scaduti nei 36 mesi precedenti.*

Il primo giudice ha invece respinto in quanto infondate l'eccezione di inesistenza del progetto formativo, rilevando che la convenuta aveva provato documentalmente (docc. da 3 a 6) l'esistenza di tali documenti. Ha altresì respinto l'eccezione di mancata formazione da parte della datrice di lavoro, osservando che la società aveva prodotto idonea attestazione delle ore di formazione effettivamente svolte, riportate tanto nei registri formativi individuali (docc. da 11 a 14) e nei piani



formativi annuali di dettaglio (docc. da 7 a 10) . Oltre a ciò era emerso che vi fossero stato alcuni periodi cosiddetti di incubatrice con affiancamento e assistenza di tutor.

Il Tribunale di Milano accogliendo l'opposizione proposta da _____ : con **sentenza 922/2015** ha revocato l'ordinanza ritenendo rispettate le percentuali che consentivano l'assunzione dei ricorrenti con contratto di apprendistato. Ha osservato il Tribunale che il CCNL 2007- 2010 ai commi 4 e 5 prevede che sia consentita l'assunzione con contratti di apprendistato alla condizione di avere mantenuto in servizio con trasformazione del contratto da apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno del 59% dei contratti scaduti nei 18 mesi precedenti sulla base dell'organico al 31 dicembre dell'anno precedente.

Ha rilevato che:

la società non aveva stipulato nessun contratto di apprendistato prima del 6 e 23 luglio 2009 che nessun contratto di apprendistato era venuto a scadenza prima del 28 Febbraio 2011 che pertanto vi era evidenza del rispetto della percentuale prevista per la stipulazione dei contratti.

Per il resto il tribunale ha confermato l'ordinanza in punto di legittimità formale dei contratti di apprendistato avendo la resistente depositato i progetti formativi e provato l'avvenuto svolgimento di attività di formazione, essendo agli atti attestazione delle ore di formazione svolte riportate nei registri formativi individuali e nei piani formativi annuali di dettaglio

Ha infine ritenuto che in ragione dell'applicabilità del CCNL 2009 2010 non appaiono condivisibili le deduzioni svolte dai lavoratori secondo cui profili di legittimità sostanziale dei rapporti emergerebbero dal mancato rispetto del Monte ore minimo parametrato in 120 ore annue emergendo elementi per concludere per l'assenza di un inadempimento da parte della opponente punto al Monte ore di formazione interna professionale comprovato dalla documentazione allegata occorre infatti sommare la formazione base trasversale demandata all'ente regionale accreditato della Regione Lombardia capac e dall'analisi dei documenti da 7 a 10 emergeva che il complessivo Monte ore era stato rispettato tenendo conto della durata di 30 mesi del contratto di apprendistato e pertanto della necessità di svolgere 60 ore di formazione nel primo semestre del terzo anno

La **Corte d'Appello con sentenza n. 1246/ 2015** ha respinto il reclamo contro la sentenza del tribunale ritenendo che la società avesse dedotto in maniera chiara e precisa che una parte della formazione teorica avveniva presso l'ente esterno accreditato e che tale formazione ammontava nei termini previsti dal piano formativo. Ha respinto altresì il secondo motivo di reclamo rilevando che nel giudizio di opposizione _____ : non aveva allegato alcuna domanda nuova ma si era limitata a produrre documentazione più completa ed esauriente su uno dei punti già sollevati e trattati nella fase sommaria e confermando la sentenza anche in punto di rispetto della percentuale del 59% di stabilizzazione dei contratti di apprendistato scaduti.



La **Cassazione con sentenza n.15649/2018** ha cassato la sentenza della Corte d'Appello accogliendo il primo motivo di ricorso, con il quale e' hanno censurato la decisione per avere la Corte di appello ritenuto raggiunta la prova della formazione professionale anche esterna sulla base di documenti acquisiti tardivamente e in ogni caso per avere ritenuto contestata da parte dei lavoratori la sola formazione professionale esterna e non anche quella interna laddove sin dal ricorso introduttivo avevano dedotto la mancata formazione professionale ovvero il fatto costitutivo dell'azione di impugnativa dei contratti di apprendistato che avrebbe imposto la parte datoriale le allegazione è la prova del fatto contrario la Suprema Corte ritenuti infondati gli altri 4 motivi di ricorso, ha accolto il primo rilevando :

“ La pronuncia in tal modo resa è errata laddove, da quanto è dato comprendere, sembra affermare che possa parlarsi di fatto incontroverso e non bisognevole di ulteriore prova in relazione al fatto dedotto dalla parte reclamata (id est convenuta) e non ulteriormente contestato ad opera della parte reclamante (id est parte originariamente ricorrente) quando invece il fatto (id est la mancata formazione interna ed esterna) era stato dedotto nell'atto introduttivo del giudizio “ ha poi precisato “di non contestazione può parlarsi unicamente con riferimento ai fatti affermati negli atti destinati a contenere le allegazioni delle parti e che consentono alle parti medesime al giudice di verificare, immediatamente che siano i fatti pacifici e quelli ancora controversi, la statuizione sarebbe peraltro errata anche laddove avesse voluto sostenere la formazione di un giudicato in merito alla formazione professionale interna, per aver l'atto di reclamo censurato la pronuncia di primo grado esclusivamente in ordine all'accertamento dell'avvenuta formazione esterna e virgola il giudicato, infatti non si estende a qualunque asserzione contenuta nell'apparato descrittivo o argomentativo posta a corredo della sentenza “.

Nella causa di rinvio la **Corte d'appello di Milano con sentenza n. 681/2019** ha rigettato le domande proposte da e con il ricorso introduttivo del giudizio.

Il giudice del rinvio ha ritenuto “rispettati in relazione ad entrambi i lavoratori i requisiti formali di validità del contratto di apprendistato e provato il rispetto degli obblighi formativi, sia interni che esterni; ha escluso che i rilievi dei ricorrenti in riassunzione circa il concreto atteggiarsi della formazione impartita configurassero un grave inadempimento tale da determinare la mancata formazione, teorica e pratica, ovvero un'attività formativa carente o inadeguata rispetto agli obiettivi prefissati.”

In particolare, per quel che in questa sede rileva, la Corte d'Appello ha precisato che nella fattispecie erano rispettati tutti i requisiti formali richiesti per la validità del contratto di apprendistato di cui è causa e che *“La società ha infatti prodotto sia i contratti sia i piani formativi*



sottoscritti dagli interessati e nessun rilievo ha il fatto che questi ultimi siano stati firmati non il giorno in cui era sottoscritto il contratto di assunzione.”

Avverso tale decisione hanno proposto ricorso in Cassazione e censurando la sentenza per 4 motivi, la società ha resistito con controricorso.

La S.C. con sentenza n. 10826/2023 nella causa RG 14758/2019 ha accolto il primo motivo di ricorso, con il quale i ricorrenti avevano censurato la decisione della Corte d'Appello nella parte in cui aveva ritenuto valido il contratto di apprendistato nonostante i piani formativi non fossero stati sottoscritti contestualmente al contratto medesimo.

La Corte di Cassazione ha così motivato:

“5.5. Pertanto, pur in assenza di specifica previsione sanzionatoria contenuta nell'art. 49. d. lgs. 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 necessariamente contenere le indicazioni di cui alla lettera a) comma 4 dell'art. 49 d. lgs. n. 276/2003, tra le quali il piano formativo individuale.

5.6. Tanto premesso, il tema specifico posto del primo motivo di ricorso è se il piano formativo, fermo il requisito della forma scritta nello specifico osservata, possa essere contenuto in un documento esterno al contratto e non temporalmente ad esso contestuale.

5.7 A tale quesito deve essere data risposta negativa, ostando ad una diversa soluzione sia il dato testuale dell'articolo 49 del decreto legislativo cit. (NDR 276/2003), 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 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 interno al contratto “.

Riassumendo il procedimento e , dato atto di aver esercitato l'opzione prevista dall'art 18 S.L. con comunicazione ricevuta il 21.05.2014, hanno chiesto l'accoglimento delle domande introdotte con il ricorso in primo grado, riaffermando, anche alla luce dei principi di diritto contenuti nella sentenza della Suprema Corte sopra trascritta, la illegittimità dei contratti di apprendistato. Hanno, in particolare, evidenziato che nella fattispecie i piani formativi individuali



erano contenuti in documenti esterni ai contratti di apprendistato professionalizzante e per di più erano stati sottoscritti non contestualmente bensì successivamente alla firma dei contratti.

si è costituita nel giudizio di rinvio eccependo in via preliminare l'inammissibilità del ricorso per avere i ricorrenti formulato domande e argomentazioni non conformi alla pronuncia della Corte di Cassazione 10826/2023e in ogni caso modificative di quelle già in atti.

Nel merito hanno chiesto il rigetto del ricorso e la conferma della sentenza della Corte d'Appello di Milano n 681/2019 e, in subordine, nella denegata ipotesi di accoglimento del ricorso avversario, di accertare e dichiarare il diritto della Società di scomputare dagli importi eventualmente dovuti a parte avversa quanto eventualmente percepito e/o percepibile a titolo di aliunde perceptum e/o percipiendum.

Il ricorso è fondato e va accolto.

Va innanzitutto ricordato che, in ipotesi di annullamento con rinvio per violazione di norme di diritto, la pronuncia della Corte di Cassazione vincola il giudice del rinvio al principio affermato ed ai relativi presupposti di fatto; in altri termini questa Corte, in sede di rinvio, deve uniformarsi ex art. 384 c.p.c. sia alla regola di diritto enunciata sia alle premesse logico – giuridiche della decisione adottata, attenendosi agli accertamenti di fatto già compiuti nell'ambito della sua enunciazione.

Ciò premesso, ritiene la Corte che il ricorso in riassunzione sia ammissibile nei limiti delle deduzioni svolte con riferimento ai principi di diritto affermati dalla Suprema Corte, inerenti quindi i vizi formali dei contratti di apprendistato, e così determinato l'oggetto del presente giudizio, alla luce dei principi di diritto esposti dalla Suprema Corte, che le censure mosse dai ricorrenti alla decisione della Corte d'Appello di Milano n 681/2019 siano fondate e meritino di essere accolte.

La Cassazione, come si è sopra detto, ha esposto i seguenti principi di diritto:

che la forma scritta costituisce un requisito ad substantiam per la stipula del contratto di apprendistato professionalizzante;

che tale contratto deve contenere il progetto formativo individuale di cui alla lettera a) comma 4 dell'art 49 d.lgs. 276/2003;

che il piano formativo non può essere contenuto in un documento esterno e non temporalmente contestuale.

L'esame della documentazione di causa consente di affermare che nella fattispecie non sussistono i descritti requisiti di validità del contratto di apprendistato.



I contratti risultano, infatti, stipulati in forma scritta (doc. 4 e 5 resistente in I grado: contratti di apprendistato in data 11 febbraio 2011) ma il piano formativo è contenuto in un atto separato in data 16.2.2011. Ciò posto le tesi delle due parti processuali sono antitetiche.

Va infatti osservato che i ricorrenti già nel primo atto e cioè nel ricorso introduttivo della fase sommaria avevano allegato di non aver mai sottoscritto né ricevuto il piano formativo.

Con la memoria di costituzione in opposizione hanno ribadito di non aver ricevuto il piano formativo e vista la produzione del documento da parte di _____ hanno eccepito:

che contiene la sottoscrizione solo nell'ultimo foglio;

che è stato sottoscritto dopo la firma del contratto di apprendistato,

che non contiene uno specifico programma formativo.

Con il ricorso in riassunzione di cui al presente giudizio di rinvio hanno ribadito la non contestualità della sottoscrizione di due documenti e la violazione dell'art 49 d lgs 276/2003

Secondo la resistente, invece, la sottoscrizione di contratto e piano formativo è stata contestuale.

_____ giustifica la diversità di data dei due documenti sostenendo che la data dell'11.2.2011 è quella in cui il documento è stato predisposto dall'ufficio del personale e che la data di sottoscrizione è invece il 16.2.2011, come sarebbe comprovato dalla clausola del contratto che prevede che il piano formativo è allegato al contratto e ne forma parte integrante.

Ritiene il Collegio di condividere la prima tesi sia in quanto più coerente con i documenti di causa, sia alla luce delle motivazioni della Corte di legittimità che ha sottolineato *“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.”*

Deve ancora rilevarsi che la tesi di parte resistente non è provata e che le deduzioni di prova testimoniale formulate nella memoria di costituzione nel giudizio di rinvio sono inammissibili in quanto volte a introdurre in giudizio circostanze nuove, come puntualmente eccepito dalla difesa dei ricorrenti. Mai in precedenza la società resistente aveva dedotto che i contratti di apprendistato erano stati sottoscritti il 16 e non l'11 febbraio 2011, data indicata sul contratto e mai avevano chiesto prova testimoniale su tale circostanza.



Non è poi certamente sufficiente a provare la contestuale sottoscrizione dei documenti la clausola inserita nei contratti di apprendistato al punto 11, ove si legge che il piano formativo allegato costituisce parte integrante dell'atto.

La presenza del piano formativo individuale nel contratto di apprendistato e la contestuale sottoscrizione dei due documenti costituiscono dunque condizione per la stipulazione di validi contratti di apprendistato e l'assenza di prova al riguardo determina, conseguentemente, l'illegittimità dei contratti di apprendistato stipulati con gli odierni ricorrenti. I rapporti di lavoro in esame devono essere pertanto qualificati come ordinari rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato con decorrenza dall'11.2.2011.

Da tale qualificazione discende l'illegittimità dei licenziamenti intimati ai ricorrenti.

Venuta meno la configurabilità dei contratti di apprendistato, infatti, viene meno la ragione giustificatrice posta a fondamento degli atti di recesso, essendo evidente che essa non può costituire valido motivo di licenziamento, al di fuori dello schema tipico del contratto di apprendistato.

La Corte condivide le argomentazioni del giudice della fase sommaria, che ha evidenziato che fattispecie in esame è assimilabile all'ipotesi di "*manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo*", prevista dall'art. 18, comma 7, legge 20 maggio 1970 n. 300.

"La decisione aziendale di non procedere alla conferma di lavoratori assunti con contratto di apprendistato è, infatti, una decisione che inerisce *lato sensu* all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

L'illegittimità dei contratti di apprendistato priva l'anzidetta decisione di ogni fondamento legittimante, sicché ricorre un caso di "*manifesta insussistenza*" della ragione addotta.

Sotto il profilo sanzionatorio trova perciò applicazione l'art. 18, comma 4, legge 20 maggio 1970 n. 300. " (Trib. Milano ordinanza n.12932/2014)

I licenziamenti devono essere conseguentemente annullati e, preso atto dell'esercizio di opzione da parte dei due ricorrenti con comunicazione ricevuta dalla resistente a maggio 2014,

va condannata a corrispondere agli stessi:

- un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, al tallone retributivo mensile di € 1.424,08. (€ 1.220,64 x 14:12) risultante dai cedolini paga in atti (cfr. doc. 8 fascicolo di parte ricorrente) con interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data dei licenziamenti (8.07.2013 con cessazione del rapporto al 15.08.2013) a quella dell'esercizio del diritto di opzione (comunicazione del 29.04.2014 ricevuta il 21.05.2014), nonché a versare i contributi previdenziali e assistenziali a favore dei lavoratori per il medesimo periodo,



l'importo pari a 15 mensilità globali di fatto per effetto dell'intervenuto esercizio del diritto di opzione

Quanto alla eccezione della resistente di detrazione dell'aliunde perceptum e percipiendum, si osserva che è sì possibile la detrazione d'ufficio da parte del Giudice ma solo in presenza di specifica allegazione, ad opera della parte interessata, che nella fattispecie in esame manca del tutto. (CDA Milano sentenza n. 481/20202, Pres. Vitali, est. Cuomo)

“Come più volte affermato in maniera costante dalla Corte di Cassazione *“la deduzione - pur non integrando una eccezione in senso stretto ed essendo, pertanto rilevabile dal giudice anche in assenza di un'eccezione di parte - presuppone comunque l'allegazione da parte del datore di lavoro di circostanze di fatto specifiche”* e il datore di lavoro, *“onerato a provare l'aliunde perceptum da detrarre dall'ammontare del risarcimento del danno (...) non può esonerarsi chiedendo al giudice di voler disporre generiche informative o di attivare poteri istruttori con finalità meramente esplorative”* (Cass. 31.1.17, n. 2499; conf. Cass. 04/12/2014, n. 25679; Cass. 11 marzo 2015 n. 4884, 29 dicembre 2014 n. 27424, 4 dicembre 2014, n. 25679).

Lo stesso principio è stato affermato dalla Suprema Corte anche con riferimento all'aliunde percipiendum, laddove ha specificato che *“In tema di licenziamento illegittimo, il datore di lavoro che affermi la detraibilità dall'indennità risarcitoria prevista dal nuovo testo dell'art. 18, comma 4, st.lav., a titolo di "aliunde percipiendum", di quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire dedicandosi alla ricerca di una nuova occupazione, ha l'onere di allegare le circostanze specifiche riguardanti la situazione del mercato del lavoro in relazione alla professionalità del danneggiato, da cui desumere, anche con ragionamento presuntivo, l'utilizzabilità di tale professionalità per il conseguimento di nuovi guadagni e la riduzione del danno”* (cfr. Cass. n. 17683/2018). ”

Nei limiti sopra precisati le domande meritano quindi accoglimento.

Con riferimento alla liquidazione delle spese di lite, va poi ricordato che la Corte di Cassazione ha chiarito che costituisce principio acquisito in giurisprudenza quello secondo cui il giudice di rinvio è tenuto a provvedere sulle spese dell'intero giudizio di merito se riforma la sentenza di primo grado, ovvero sulle spese delle sole fasi d'impugnazione se rigetta l'appello ; che il giudice del rinvio, cui la causa sia stata rimessa anche per provvedere sulle spese del giudizio di legittimità, si deve attenere al principio della soccombenza applicato all'esito globale del processo, piuttosto che ai diversi gradi del giudizio ed al loro risultato, sicchè non deve liquidare le spese con riferimento a ciascuna fase del giudizio, ma, in relazione all'esito finale della lite (cfr. per l'affermazione di tali principi Cass.21626/2020; Cass.15506/2018 ; Cass. 20289/2015) (cfr. CDA Milano, Pres. est dr Picciau, sentenza n. 788/2021) .

Applicando tali principi e il criterio della soccombenza le spese sono liquidate ex d.m. 55/2014 e 37/2018, nonché del DM 147/23 per la presente fase, tenuto conto del numero di parti, del valore



della causa e dell'attività svolta, in favore dei ricorrenti nella misura di complessivi 27.500,00 euro oltre accessori di legge e spese forfettarie del 15%.

PQM

Decidendo in sede di rinvio, dichiarata la illegittimità degli impugnati licenziamenti intimati ai ricorrenti in data 8.07.2013:

- condanna a reintegrare i ricorrenti nel posto di lavoro;
- preso atto dell'intervenuto esercizio del diritto di opzione con comunicazione del 24.04.2014 ricevuta il 21.05.2014, condanna
- a risarcire ai ricorrenti il danno determinato nella indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto al tallone mensile di € 1.424,08 da corrispondere dalla data del licenziamento a quella dell'esercizio del diritto di opzione, con interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo e a versare i contributi di legge per l'intero periodo,
- al pagamento dell'indennità spettante a seguito dell'esercizio del diritto di opzione nella misura di 15 mensilità della retribuzione mensile globale di fatto,
- oltre interessi legali e rivalutazione monetaria sulle somme sopraindicate dal dovuto al saldo.

Condanna, infine, a rimborsare ai ricorrenti le spese di lite di tutti i gradi che si liquidano in complessivi € 27.500,00 oltre accessori di legge e spese forfettarie del 15% , di cui per la fase sommaria di I grado € 4.000,00, per la fase di opposizione di I grado € 3.600,00, per l'appello € 4.300,00, per il primo giudizio in Cassazione € 3.400,00, per primo il giudizio di rinvio € 4.300,00, per il secondo giudizio in Cassazione € 3.400,00, per il secondo giudizio di rinvio €4.500,00.

Milano, 10/10/2023

Presidente estensore

Silvia Marina Ravazzoni,

