

Patto di stabilità legato al costo della formazione

Lavoro

L'onere a carico dell'azienda può essere ritenuto un plus a beneficio del dipendente

Corrispettivo al lavoratore se il vincolo di durata minima non è reciproco

Giampiero Falasca

La sentenza 1646 del 9 febbraio 2024 (siveda il «Sole 24 Ore» di ieri), con cui il Tribunale di Roma ha convalidato una clausola contrattuale che poneva a carico di un apprendista l'obbligo di risarcire il datore di lavoro in caso di dimissioni, riaccende i riflettori sui patti di stabilità, uno strumento sempre più utilizzato dalle aziende per trattenere i lavoratori.

Alcuni strumenti di ritenzione e fidelizzazione del personale hanno natura promozionale e fanno leva sull'interesse volontario del dipendente (piani azionari a medio e lungo termine, strumenti finanziari eccetera) a restare in azienda; il patto di stabilità si distingue da questi sistemi perché limita in modo vincolante il potere del dipendente di dimettersi prima di una certa data, salvo i casi predefiniti dalle parti (di regola, si fa riferimento all'ipotesi che sussista una giusta causa), prevedendo anche delle forti penaliz-

zazioni per chi viola tale obbligazione. Un impegno che, secondo la giurisprudenza, non rientra tra le clausole vessatorie (disciplinate dall'articolo 1341 del Codice civile) ma che, per essere valido, deve trovare un adeguamento bilanciamento nel rispetto di alcune condizioni. La prima è la reciprocità (Cassazione 14457/2017 e Tribunale di Roma 2961/2021): se il lavoratore si impegna a non dimettersi prima di una certa data, analogo vincolo deve essere posto in capo al datore di lavoro, che deve garantire che non interromperà il rapporto per motivi economici, organizzativi o di altra natura.

La reciprocità non è, tuttavia, sempre indispensabile ai fini della validità del patto: può sussistere, infatti, un obbligo di non interrompere il rapporto a carico di una sola parte, ma in tale evenienza deve essere previsto un adeguato corrispettivo in favore del dipendente. Corrispettivo che serve anche come parametro da usare per la violazione dell'impegno, dovendo essere restituito per intero, oltre all'eventuale risarcimento dei danni, che non di rado viene predeterminato mediante penali concordate tra le parti (Cassazione 17010/2014).

Prima della recente sentenza di Roma, la giurisprudenza ha messo in evidenza che il corrispettivo spettante al lavoratore come controprestazione dell'impegno di stabilità può essere individuato anche nel costo della formazione finanziata dal datore di lavoro (Cassazione 1435/1998). Questo corrispettivo è valido, tuttavia, a condizione che il

datore abbia sostenuto un reale costo finalizzato alla formazione e che quindi sia interessato «a poter beneficiare per un periodo di tempo minimo ritenuto congruo, del bagaglio di conoscenze acquisito dal lavoratore» (Tribunale di Velletri, sentenza 305/2017).

L'effettiva sussistenza di un costo per la formazione è, quindi, un elemento importante per valutare la tenuta del patto di stabilità, soprattutto nell'ambito dell'apprendistato dove l'ordinamento collega corpositi incentivi economici (sgravi contributivi, sotto inquadramento) e normativi (flessibilità in uscita) e l'erogazione della formazione. Da questo punto di vista, la sentenza di Roma sembra fare un passo in avanti rispetto alle decisioni precedenti, in quanto valorizza un costo – quello formativo – che per il datore di lavoro è ampiamente compensato dai vantaggi normativi e contributivi riconosciuti dall'ordinamento. Sarà interessante capire se questa lettura evolutiva verrà confermata negli altri gradi di giudizio.

A prescindere dal caso specifico dell'apprendistato, gli orientamenti della giurisprudenza sembrano sempre più consolidati: i patti di stabilità sono considerati legittimi e possono effettivamente condizionare il potere di recedere dal rapporto di lavoro, a patto che siano adeguatamente bilanciati da sacrifici, economici o normativi, proporzionati al vincolo assunto dal dipendente.