www.adapt.it, 22 luglio 2010

Ma il "buon esito" dell'apprendistato quando si perfeziona (e quanto dura)?

di Andrea Asnaghi

Con la sentenza del 22 giugno 2010 n. 15055 la Cassazione afferma un principio giuridico partendo da una felice intuizione, ma dilatandone le conseguenze fino a un risultato abnorme.
Nei fatti (che qui si conceda di riportare in modo estremamente succinto), un imprenditore ricorreva in giudizio contro gli enti previdenziali per la ripresa dei benefici contributivi *ex* art. 21 comma 6, l. n. 56/1987 (contributi per apprendista anche per i 12 mesi dopo la trasformazione del rapporto di apprendistato in tempo indeterminato) relativamente ad un lavoratore che era stato assunto come apprendista operaio riparatore, era stato qualificato e confermato – sia pure anticipatamente rispetto alla data inizialmente prevista – e dopo solo 4 giorni assegnato a diversa qualifica e mansione, segnatamente quella di "impiegato addetto alle revisioni".
La sentenza di Cassazione confermava il primo grado e l'appello, sedi che entrambi avevano visto soccombente il datore di lavoro, respingendo la motivazione principale del ricorso ovvero la falsa applicazione del predetto comma.
Per sorprendere la logica di Cassazione dobbiamo, seppur artificialmente, dividerne l'argomentazione in due passaggi logici distinti.
Anche se il comma 6 parla di pura e semplice "trasformazione" a tempo indeterminato del rapporto di apprendistato, senza altra specificazione, alla Cassazione condivisibilmente pare necessario collegare questa trasformazione al c.d. "buon esito" dell'apprendistato, ovvero:

- al raggiungimento della qualifica prevista dal piano formativo;
- alla acquisizione non di un generico rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ma dello specifico lavoro (per qualifica e mansione) individuato dall'apprendistato.

In altre parole è necessaria una "continuità" fra il precedente rapporto di apprendistato e la qualità del rapporto "di approdo" a tempo indeterminato.
Una interpretazione diversa dell'art. 21 comma 6 consentirebbe una qualsiasi evoluzione del rapporto a tempo indeterminato, ove però si tratterebbe «della costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, che seguirebbe quello di apprendistato solo in termini temporali, e non già della "trasformazione" di quest'ultimo».
Acutamente la Suprema Corte osserva come l'apprendistato (e le norme collegate, in specie quella in commento) non possa qualificarsi come un mero e generico strumento di incentivo alla assunzione bensì come un percorso professionalmente qualificante; con le parole di Cassazione, l'apprendistato pertanto non rappresenta «una semplice forma di instaurazione di rapporto di lavoro propedeutica ad una qualsivoglia futura eventuale utilizzazione del lavoratore, bensì lo strumento per conseguire il suo addestramento nella specifica qualifica per la quale, in esito al positivo espletamento del tirocinio, egli potrà essere impiegato nella medesima impresa».
Tuttavia, e qui spezziamo, come detto il discorso di Cassazione, proprio per evidenziare la mancanza di consequenzialità logica fra l'una e l'altra affermazione, da ciò non si può logicamente concludere anche che «l'art. 21, comma 6, legge n. 56/87, laddove prevede che "I benefici contributivi previsti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di previdenza ed assistenza sociale, sono mantenuti per un anno dopo la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato", va interpretato nel senso che il prolungamento di detti benefici

in tanto spetterà in quanto *la successiva utilizzazione del lavoratore*, a seguito della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato e *per il lasso temporale di un anno ivi indicato, avvenga nella specifica qualifica* per l'acquisizione della quale l'apprendistato stesso è stato svolto» (corsivo dell'autore).
Con ciò, a ben vedere, la Cassazione non si limita ad interpretare in modo coerente (con un percorso condivisibile in pieno) il termine di trasformazione ma aggiunge alla legge un obbligo ulteriore che la norma non prevede, ovvero che per poter fruire dei benefici contributivi il lavoratore debba anche essere utilizzato per dodici mesi nella qualifica relativa all'apprendistato (e questo invece risulta, a parere di chi scrive, molto meno sostenibile).
Deve essere sgomberato il campo da un possibile equivoco: qualora alcuni aspetti riguardanti la trasformazione (nel caso di specie, anticipata) o la successiva adibizione a mansioni non corrispondenti a quelle dell'apprendistato ne mettesse in ombra il percorso formativo o l'efficacia, per coerenza, non già l'ulteriore periodo agevolato di dodici mesi post-trasformazione, ma l'intero periodo di apprendistato dovrebbe, a rigore, essere messo in discussione: pertanto evenienze del genere potrebbero costituire, se non una presunzione, quantomeno fatti di rilievo nell'eventuale accertamento sulla bontà ed effettività della formazione e, di conseguenza, del contratto stesso di apprendistato (anche se, a tal fine, sarebbe ovviamente necessario ben diverso percorso e livello di attenzione rispetto alla fattispecie considerata dalla sentenza in argomento, anche dal punto di vista giurisprudenziale).
Oltre alla insostenibilità letterale della seconda parte della conclusione della sentenza, tuttavia, che già sarebbe sufficiente a gettare più di una riserva ombra sull'obbligo aggiunto in maniera posticcia alla norma, vi sono alcune considerazioni pratiche che sconsigliano di apprezzare questo indirizzo giurisprudenziale.
Anzitutto bisogna riconoscere che con la trasformazione a tempo indeterminato nella qualifica corrispondente a quella dell'apprendistato svolto il lavoratore acquisisce immediatamente un bagaglio di diritti che da quel momento non possono essere trascurati dal datore di lavoro; fra questi vi sono sicuramente quelli che l'art. 2103 c.c. pone come limitazione allo *ius variandi* datoriale proprio in tema di qualifica e mansioni; la trasformazione raggiunta acquista pertanto una marcata centralità negli avvenimenti successivi, per cui una ulteriore trasformazione, anche immediata, del rapporto di lavoro non potrà che rappresentare una variazione in positivo – o quantomeno sullo stesso piano professionale e retributivo – rispetto alla qualifica raggiunta. Questo nucleo di diritti è a ben vedere certamente superiore a quello in astratto configurato dalla Cassazione circa l'interesse dell'ex-apprendista a proseguire nel lavoro per cui è stato addestrato, soprattutto quando la nuova mansione rappresenti per così dire una progressione lavorativa che si raccordi alla formazione ricevuta (nel caso di specie, che senza voler entrare nel merito appare però utilmente esemplificativo, il giovane è passato da operaio autoriparatore a impiegato addetto alle revisioni, con ciò mettendo a frutto la qualificazione ricevuta durante l'apprendistato nel passaggio ad una mansione superiore e con più ampie prospettive e che, obiettivamente, non si discosta in maniera significativa dal contenuto di quanto appreso).
In secondo luogo, si deve ricordare che per la maggior parte dei giovani l'apprendistato rappresenta la prima esperienza – quantomeno la prima seria e qualificante – di lavoro. Durante il training operativo e la formazione, compresa quella trasversale, ben può accadere che il giovane, sviluppi o manifesti attitudini e interessi anche differenti rispetto a quelli che si riferiscono alla qualifica che sta raggiungendo e nel contempo può accadere che un'azienda abbia la possibilità di offrire percorsi lavorativi differenti. Tutto ciò non deve inficiare il percorso di apprendistato, che per mantenere valore deve comunque giungere al compimento della qualifica e al completamento della formazione, anche in caso di trasformazione anticipata, ma ben può essere tenuto presente ai fini di un utilizzo futuro del lavoratore una volta confermato a tempo indeterminato.

Del resto, e ciò costituisce un terzo filone di riflessione, proprio i profili formativi più articolati contengono almeno un richiamo alla c.d. mobilità professionale e intellettuale, in forza del quale

l'apprendista, durante il percorso di formazione, può essere portato a "assaggiare" varie esperienze lavorative fra quelle offerte dall'azienda tirocinante, nel tentativo di costruire un profilo professionale articolato e un quadro di capacità più completo e meno settoriale. Da tempo, la riflessione organizzativa, anche sull'art. 2103, tende a superare un concetto rigido di qualifica a favore del valore aggiunto di una flessibilità ed articolazione delle competenze. Un lavoratore in grado di rivestire più compiti in una azienda o in un settore riesce a difendere (o a spendere) meglio la propria professionalità rispetto ad un altro lavoratore dalle capacità più rigide e meno intercambiabili. Pertanto un'eventuale adibizione a nuove mansioni, a maggior ragione se intrapresa con il consenso del lavoratore, costituisce un *plus* e non una *diminutio* e si innesta in quel contesto di promozione della occupazione che è in fondo il vero scopo, se non dell'apprendistato, quantomeno del comma 6 dell'art. 21, l. n. 56/1987 il quale tutto sommato ha il fine primario di incentivare i datori a non recedere *ex* art. 2118 dal rapporto di apprendistato al termine dello stesso, inserendo stabilmente (a tempo indeterminato) il lavoratore in azienda.
Le considerazioni che precedono portano pertanto a non condividere decisamente il principio giuridico affermato dalla sentenza n. 15055/2010 rispetto alla necessità rigida ed assoluta di mantenere per un anno il lavoratore occupato nella qualifica conseguita al termine dell'apprendistato per poter usufruire dei benefici contributivi connessi alla trasformazione.
L'affermazione della Cassazione, per quanto detto, oltre a non essere sorretta da una norma esplicita, risulta inutilmente "formalistica" e tende a sottovalutare i tanti pregi sostanziali che potrebbero sottostare ad una diversa considerazione; quanto basta per augurarsi che l'indirizzo in argomento non sia mantenuto e venga presto rivisto sia dal punto di vista giurisprudenziale che, perché no, da qualche precisazione di prassi.

Andrea Asnaghi
Consulente del lavoro in Paderno Dugnano

[*] Il presente articolo è pubblicato anche in *La Circolare di Lavoro e Previdenza* n. 29/2010.