

Cassazione 28 settembre 2010, n. 20357

1. La AMIAT - Azienda Multiservizi igiene ambientale Torino spa chiede l'annullamento della sentenza della Corte d'Appello di Torino, pubblicata il 27 ottobre 2005, che ha confermato la sentenza del Tribunale di accoglimento della domanda dei lavoratori O. A. e M.M..
2. I due lavoratori furono assunti dall'AMIAT con contratto di apprendistato, di 36 mesi con scadenza il giorno 8 maggio 2004. Nel corso dei 36 mesi il primo rimase assente dal lavoro per 19 giorni, il secondo per 84 giorni. L'attività lavorativa non si interruppe alla scadenza del contratto, ma proseguì sino al 27 maggio 2005, data in cui i due dipendenti vennero convocati presso la direzione dell'azienda che recedette dal rapporto per asserita scadenza del contratto di apprendistato.
3. Il Tribunale di Torino, accogliendo la domanda dei lavoratori dichiarò che il rapporto dal 9 maggio 2004 si era trasformato a tempo indeterminato, dichiarò l'illegittimità del licenziamento del 27 maggio ed ordinò la reintegrazione nel rapporto con le ulteriori conseguenze previste dalla legge.
4. La Corte d'Appello ha confermato la sentenza di primo grado.
5. LLAMIAT ricorre per cassazione articolando due motivi. I dipendenti si difendono con controricorso.
6. Con il primo motivo si denuncia violazione e falsa applicazione della L. n. 25 del 1955, artt. 2, 7 e 11 e della L. n. 196 del 1997, art. 16 nonché omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio. Quanto alla violazione di legge, la Corte avrebbe violato le norme su indicate in quanto non avrebbe rispettato il principio di effettività della formazione dell'apprendista, da cui consegue che "nel computo del periodo di apprendistato non va tenuto conto di quei periodi in cui, essendo il rapporto sospeso, l'apprendista non ha potuto ricevere, nè il datore erogare, il prescritto insegnamento" (ricorso, pag. 29).
7. Così facendo la decisione è errata "laddove ha ritenuto illegittima la proroga del contratto di apprendistato per il tempo corrispondente alle assenze per malattia dei due apprendisti (ricorso, pag. 30). Quanto al vizio di motivazione esso sarebbe di "omessa, insufficiente e/o contraddittoria motivazione" su "un fatto controverso" costituito dalla sussistenza del principio di effettività della formazione.
8. Con il secondo motivo si denuncia la violazione e/o falsa applicazione della L. n. 25 del 1955, art. 19 e della L. n. 196 del 1997, art. 12 nonché omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio. La violazione dell'art. 19 consiste nel fatto che la norma, in caso di mancata disdetta, non prevede la trasformazione del rapporto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato, bensì il più generico "mantenimento in servizio del lavoratore", con le conseguenze previste dalla L. n. 196 del 1997, art. 12 rispetto alla quale la L. del 1955, art. 19 non costituisce norma speciale. Il vizio di motivazione sarebbe anche in questo caso di omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione, circa il fatto controverso e decisivo per il giudizio, costituito dall'automatica trasformazione del rapporto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato in caso di mancata disdetta (ricorso, pag. 36).
9. Entrambi i motivi sono privi di fondamento.
10. L'apprendistato è, per espressa definizione legislativa (L. 25 del 1955, art. 2), un rapporto di lavoro "speciale". La specialità deriva dal fatto che "l'imprenditore è obbligato ad impartire o far impartire, nella sua impresa, all'apprendista, assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perchè possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima" (ivi). L'insegnamento costituisce un obbligo tanto per il datore che per l'apprendista (cfr. artt. 11 e 12). Una conseguenza della specialità

dell'apprendistato è che non può avere durata superiore ai termini previsti dalla contrattazione collettiva o dalla legge (art. 7): è intrinsecamente inconcepibile un apprendistato a tempo indeterminato.

11 L'art. 19 prevede quali sono le conseguenze nel caso in cui "al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118, c.c.". La conseguenza è che "l'apprendista è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita" e che "il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore".

12. La disciplina dell'apprendistato implica che il lavoro e l'insegnamento devono essere effettivi. Il "principio di effettività", che sovrintende alla materia, comporta una pluralità di conseguenze, anche in ordine alla durata del periodo. Non potranno essere considerati, ai fini del completamento del periodo di apprendistato, periodi consistenti di inattività, tali da impedire il completamento del percorso di apprendimento e qualificazione.

13. Il rispetto di tale principio ha portato la giurisprudenza a ritenere non rilevanti ai fini del computo del periodo di apprendistato assenze prolungate, come quelle per l'espletamento del servizio militare o per malattie di consistente durata (Cass., 12 maggio 2000, n. 6134). Al contrario, si è ritenuto che non comportino prolungamento del periodo di apprendistato le assenze di più breve durata e fisiologiche nel rapporto, come quelle relative alle ferie annuali (Cass., 19 dicembre 2000, n. 15915).

14. Il discrimine tra sospensioni dell'attività incidenti sul periodo e sospensioni non rilevanti è un confine sul quale incidono fattori diversi, quali la causa della sospensione e la sua durata.

Sospensioni fisiologiche del rapporto, come le ferie annuali, sono in qualche modo preventivamente considerate nel periodo di tempo concordato per l'apprendistato. Sospensioni non preventivate, come una malattia o il servizio militare, non lo sono. Ma anche queste forme di sospensione dovranno essere diversamente valutate a seconda della durata e della ricorrenza. Una malattia prolungata avrà incidenza negativa sull'apprendimento; un breve periodo di malattia nel corso di tre anni di apprendistato, secondo un ritmo statisticamente ordinario di assenze per tale ragione, non lo avrà.

15. Il principio di effettività tende a garantire che il percorso di apprendimento e di qualificazione sia reale e non meramente formale.

La tesi critica della società ricorrente è che la Corte d'Appello di Torino avrebbe violato tale principio "laddove ha ritenuto illegittima la proroga del contratto di apprendistato per il tempo corrispondente alle assenze per malattia dei due apprendisti (ricorso, pag. 30).

16. La tesi non è condivisibile. In primo luogo, contiene una vistosa inesattezza, perchè è pacifico tra le parti, ed è ammesso nello stesso ricorso dell'azienda, che se la proroga dall'8 maggio (data dei trentasei mesi di apprendistato) al 27 maggio (data del recesso), corrisponde alle assenze per malattia dell' O. (19 giorni), ciò non vale per il M., che aveva 80 giorni di assenza. Per il M., rimanendo nella logica del ricorso, la risoluzione del rapporto sarebbe stata anticipata rispetto alla scadenza del termine prolungato in ragione del criterio di effettività. Per lui il tempo di proroga non corrisponde al tempo di malattia.

17. Ma, al di là di questa erronea affermazione, il motivo risulta infondato per ragioni di ordine sistematico. La disciplina legislativa mira in tutti i suoi passaggi a garantire che il percorso di apprendimento professionale sia effettivo e non meramente formale, se non fittizio. Tale finalità tende a tutelare tutte le parti. Il datore di lavoro, il lavoratore, lo stesso istituto previdenziale.

18. Se, a causa di una sospensione prolungata del lavoro si ritiene di dover detrarre il relativo periodo dal termine fissato con il contratto, ciò deve essere fatto in modo chiaro e con piena consapevolezza per le parti. Come si è visto, una medesima causa di sospensione potrà avere incidenza o meno a seconda della sua durata e ricorrenza.

19. La discutibilità dei casi di confine e l'esigenza di chiarezza e certezza, comportano un'applicazione rigorosa della disciplina. Il datore di lavoro che, a causa di un'assenza del lavoratore ritenga di detrarre il relativo periodo dall'apprendistato, spostando la scadenza convenuta ad altra data, ha l'obbligo di comunicare al lavoratore, prima della scadenza, lo spostamento del termine finale, spiegando le ragioni e indicando la nuova scadenza o il periodo che deve essere detratto. Non può limitarsi a far decorrere il termine concordato, per poi comunicare a posteriori che ha ritenuto di non considerare un dato periodo (o una parte di esso, come nel caso del M.).

20. Il criterio di effettività è criterio di garanzia, che non può risolversi nel venir meno della certezza del termine finale del rapporto e determinare così una situazione di ambiguità.

21. Quanto al secondo motivo, esso concerne le conseguenze della prosecuzione del rapporto oltre il termine di scadenza fissato per l'apprendistato, senza che sia stata data disdetta. La tesi della società ricorrente è che verificandosi l'ipotesi di cui all'art. 19, le conseguenze siano quelle della L. n. 196 del 1997, art. 12.

Art. 19 e art. 12 opererebbero in combinato disposto.

22. La tesi non è condivisibile perchè l'art. 19 contiene in sé una disciplina delle conseguenze e si tratta di disciplina incompatibile con l'art. 12.

23. La scadenza del termine dell'apprendistato, senza che il datore di lavoro abbia dato disdetta al lavoratore, comporta due conseguenze per espressa previsione dell'art. 19: l'apprendista acquista il diritto al mantenimento in servizio ("l'apprendista è mantenuto in servizio") e "il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore".

24. Ciò significa che il lavoratore continua a lavorare, non più come apprendista (rapporto speciale), ma quale lavoratore subordinato ordinario. La regola generale in materia di durata del lavoro subordinato è il tempo indeterminato. Da quel momento il lavoratore potrà essere licenziato secondo le regole generali, se ne esistono le condizioni e con le diverse conseguenze previste dalla legge seconda delle dimensioni dell'impresa.

25. Non può ritenersi, come vorrebbe la ricorrente, che il rapporto speciale di apprendistato si trasformi in un altro rapporto speciale, quello di lavoro a tempo determinato. Apprendistato e rapporto a tempo determinato sono (o meglio erano, nelle declinazioni legislative, rispettivamente, del 1955 e del 1997, applicabili al rapporto) due forme speciali di rapporto di lavoro. Ciascuna era dotata di una disciplina del recesso e delle conseguenze del mancato recesso.

26. La disciplina della L. n. 25 del 1955, art. 19 esclude la disciplina della L. n. 196 del 1997, art. 12. In ogni caso, esclude l'art. 12, la disciplina del recesso ordinaria che si applica all'apprendista al quale non sia stata data disdetta nei termini e che, di conseguenza, sia stato mantenuto in servizio nell'azienda dove ha fatto il periodo di apprendistato. Il mantenimento in servizio comporta che il lavoratore non è più apprendista, ma un ordinario lavoratore subordinato.

27. Quanto ai due vizi di motivazione, sono indicati in modo indistinto e contraddittorio, perchè il ricorso non precisa il tipo di vizio, ed è contraddittorio sostenere che la motivazione possa, al tempo stesso, mancare ed essere insufficiente o contraddittoria.

Inoltre il vizio di motivazione deve riguardare un fatto, controverso e rilevante, non la sussistenza ed applicazione di regole giuridiche.

28. Il ricorso pertanto deve essere rigettato, con le conseguenze previste dalla legge in ordine alle spese.

P.Q.M.

LA CORTE rigetta il ricorso e condanna il ricorrente alla rifusione delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in 27,00 Euro, nonchè 4.000,00 Euro per onorari, oltre IVA, CPA e spese generali, che distrae all'avv.to Carapelle Roberto, dichiaratosi anticipatario.

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio, il 23 giugno 2010.

Depositato in Cancelleria il 28 settembre 2010