

Apprendistato e divieto di lavorazioni in serie

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 11734 del 8 Giugno 2016, ha ricordato che è' abrogata da tempo la norma che consentiva agli apprendisti di svolgere anche lavorazioni in serie.

.....

Il fatto

La controversia trae origine dalla sentenza della Corte di Appello, con cui i giudici di secondo grado, in riforma della sentenza del Tribunale di prime cure, respingevano la domanda di una lavoratrice volta a ottenere la declaratoria di nullità del contratto di apprendistato, in virtù del quale aveva lavorato alle dipendenze di una società tessile per circa un anno e mezzo (dall'1/3/1999 ai 15/9/2000), e la condanna al pagamento delle differenze retributive, previo accertamento dello svolgimento di mansioni di operaia generica di 2° livello.

A sostegno della propria decisione la Corte rilevava, per quanto qui di interesse, come la disciplina dell'apprendistato consentisse al datore di lavoro di adibire l'apprendista anche alle lavorazioni in serie, purché per il tempo strettamente necessario all'addestramento e previa comunicazione all'Ispettorato del Lavoro. La corte osservava peraltro come la circostanza che la lavoratrice fosse stata adibita nel corso del rapporto a lavorazioni semplici non era incompatibile con la disciplina e le finalità del contratto di apprendistato e come fosse dimostrato, dalle risultanze delle prove testimoniali assunte, che la stessa aveva ricevuto formazione e addestramento adeguati, senza peraltro essere inserita a pieno ritmo nel ciclo produttivo a differenza degli altri dipendenti non apprendisti.

La lavoratrice ricorreva quindi per la cassazione della sentenza , lamentando la violazione di norme in materia di apprendistato, avendo la Corte, nel valutare la disciplina applicabile al rapporto dedotto in giudizio, erroneamente ritenuto che fosse consentito al datore di lavoro adibire l'apprendista anche alle lavorazioni in serie, purché per il tempo strettamente necessario all'addestramento e previa comunicazione all'Ispettorato del Lavoro, senza considerare che tale disposizione era stata abrogata con legge 2 aprile 1968, n. 424 e sostituita con altra, vigente al tempo in cui il rapporto si era svolto, che invece faceva divieto al datore di lavoro di adibire gli apprendisti alle produzioni in serie.

Questo aveva indotto la Corte a non esaminare le risultanze dell'istruttoria e, in particolare, ad omettere l'esame della circostanza se la lavoratrice fosse stata addetta a tali lavorazioni.

La decisione

La Suprema Corte accoglieva il ricorso.

Nelle motivazioni, i Giudici delineavano che la Corte territoriale aveva, infatti, erroneamente identificato la disciplina da applicarsi al rapporto controverso, pervenendo alla conclusione che essa consentisse l'adibizione dell'apprendista a lavorazioni in serie, purché per il tempo strettamente necessario all'addestramento e previa comunicazione all'Ispettorato del Lavoro.

In particolare, la Corte aveva applicato la disciplina di cui alla versione originaria dell'art. 11 L. 19 gennaio 1955, n. 25, il quale, nel definire gli obblighi del datore di lavoro, vietava (lettera f) di sottoporre l'apprendista a lavorazioni "a incentivo o in serie, se non per il tempo strettamente necessario all'addestramento e previa comunicazione all'Ispettorato del Lavoro": norma peraltro modificata dall'art. 21. 2 aprile 1968, n. 424, nel senso di vietare al datore, senza alcun limite o condizione, di adibire gli apprendisti a lavori "di produzioni in serie" (e ciò in aggiunta al divieto, già presente nella l. n. 25/1955, di sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo o ad incentivo o a lavori di manovalanza), e ancora in vigore al tempo del rapporto dedotto in giudizio, risultando abrogata solo con il d.lgs. 6 ottobre 2004, n. 251.

Ed è precisamente alla stregua di tale norma imperativa che il giudice di appello, secondo la Cassazione, avrebbe dovuto esaminare il materiale probatorio acquisito al giudizio, vagliando la questione preliminare se la lavoratrice fosse stata o meno sottoposta a lavorazioni vietate, solo all'esito di tale approfondimento potendo e dovendo considerare il rispetto di ogni altro obbligo a carico del datore di lavoro e, più generale, l'intervenuto allineamento della fattispecie concreta alla disciplina dettata in materia di rapporto di apprendistato.

Per tutto quanto sopra, il ricorso veniva accolto.

In definitiva

Nel dirimere una qualsiasi controversia, occorre prestare particolare attenzione alla normativa applicabile alla stessa. Nella fattispecie, la lavoratrice aveva pienamente ragione nel riconoscimento dei propri diritti in relazione al fatto che la corte di secondo

grado erroneamente aveva ritenuto applicabile la normativa antecedente allo svolgimento del rapporto stesso, con la conseguenza che il caso, riportato dalla cassazione alla corte del merito , si concluderà presumibilmente con il riconoscimento di nullità del contratto di apprendistato a favore di un contratto con qualifica di operaia.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)