

Licenziamento dell'apprendista e prova della formazione

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 22624 del 5 Novembre 2015, ha affermato che deve ritenersi illegittimo il licenziamento dell'apprendista, senza la prova che il mancato completamento della formazione derivi dalle assenze per malattia del lavoratore stesso.

.....

La Suprema Corte, con la sentenza in commento, ha sostenuto che mentre sul lavoratore grava l'onere della dimostrazione della scarsa attività formativa e della funzione solo gerarchica del tutor, sul datore di lavoro incombe la prova della effettiva programmazione e svolgimento dei corsi di formazione per le ore prescritte e della mancata partecipazione del dipendente agli stessi a causa delle assenze per malattia (il licenziamento, nella fattispecie, era stato motivato dal superamento del periodo di comporta).

Il fatto

La controversia trae origine dalla pronuncia di Corte d'appello, con la quale veniva respinta l'impugnazione proposta dalla società datrice di lavoro (nello specifico Poste Italiane s.p.a.) contro la sentenza del tribunale di primo grado in funzione di giudice del lavoro, la quale aveva dichiarato la nullità del contratto di apprendistato intercorso con una lavoratrice, deducendo la non genuinità dello stesso per mancanza dell'elemento essenziale dell'attività formativa e di conseguenza l'illegittimità del recesso della datrice di lavoro per essere stato il comporta erroneamente calcolato sulla base delle norme dettate per l'apprendistato, con condanna della medesima a reintegrare la lavoratrice in servizio e a risarcirle il danno.

La Corte rilevava, a sostegno della pronuncia, che, a fronte dell'inadempimento formativo, emerso dalle testimonianze, l'appellante si era limitata a riproporre la propria tesi difensiva già disattesa nel giudizio di primo grado, vale a dire l'asserita riconducibilità del mancato completamento del percorso formativo alle numerose assenze per malattia che avevano determinato il superamento del periodo di comporta, dal quale era poi scaturito il licenziamento della dipendente.

La Corte territoriale ribadiva l'infondatezza di tale tesi spiegando che la datrice di lavoro avrebbe dovuto farsi carico di dimostrare che le assenze per malattia della lavoratrice erano state la causa della sua mancata partecipazione ai corsi formativi e cioè tali da impedire qualsiasi programmazione in tal senso.

Inoltre, considerato che il predetto inadempimento aveva determinato la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il comporto non doveva essere calcolato sulla base del contratto apparente (l'apprendistato), bensì del contratto realizzato (a tempo indeterminato) e, quindi, non rapportato ad un anno, ma a ventiquattro mesi, in applicazione dell'art. 40 del contratto collettivo di settore.

La società proponeva ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che la sentenza impugnata era errata in quanto si fondava sull'erroneo presupposto della mancata dimostrazione dell'adeguata formazione lavorativa della lavoratrice, oltre che su circostanze non decisive.

Sosteneva, al contrario, che l'esito della prova testimoniale aveva consentito di provare che la formazione sottesa al contratto di apprendistato era stata eseguita. Inoltre, secondo la ricorrente, la stessa Corte aveva trascurato circostanze che deponevano per una scarsa collaborazione della lavoratrice e non aveva dato il giusto rilievo all'elevato numero delle assenze per malattia fatto registrare da quest'ultima, la qual cosa aveva reso impossibile programmare i corsi di formazione. Infine, non era dimostrabile che la società non avesse intenzione di erogare le trecentotrenta ore di formazione mancanti alla fine del terzo anno, posto che ai sensi dell'art. 24, comma III, del contratto collettivo era in facoltà dell'azienda anticipare parte delle ore di formazione previste per gli anni successivi, per cui se la lavoratrice non avesse superato il limite massimo delle assenze, la stessa azienda avrebbe potuto erogarle le trecentotrenta ore di formazione residua, compensandola nell'arco del triennio previsto per la sua durata.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione la Corte di Cassazione sottolineava innanzitutto che la Corte di merito aveva dimostrato di aver attentamente valutato la testimonianza del tutor (istruttore) che doveva affiancare la lavoratrice, ponendo in rilievo che dalla stessa era emerso che un tale affiancamento si traduceva in sostanza in una indicazione, effettuata in ufficio, di carattere generale relativamente ai compiti da svolgere, in quanto "l'attività di recapito la faceva l'apprendista da solo".

Allo stesso modo riteneva corretto e quindi immune da vizi di ordine logico-giuridico, il ragionamento della Corte di merito in base al quale incombeva sulla datrice di lavoro l'onere di dimostrare che la causa dell'inadempimento dell'obbligo formativo era dipeso esclusivamente dalle assenze della lavoratrice: infatti, trattandosi di un'eccezione di natura estintiva dell'obbligazione nascente dal contratto di formazione, la stessa non poteva che gravare sulla parte che l'aveva sollevata e che intendeva avvalersene ai fini dell'esonero dalla responsabilità contrattuale.

Per tutto quanto espresso, la Corte rigettava il ricorso.

In definitiva

Con la sentenza in commento, la Cassazione torna ad occuparsi del contenuto formativo del contratto di apprendistato e, in particolare, definisce a chi spetta l'onere della prova.

Già da tempo la Corte Suprema ha definito che il contratto di apprendistato per essere tale e quindi differenziarsi dal contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, deve prevedere (e naturalmente effettuare) un addestramento effettivo del lavoratore, volto all'acquisizione di una professionalità qualificata. Questo è quindi un elemento imprescindibile ed essenziale del contratto di apprendistato, che deve essere raggiunto sia con lo svolgimento delle prestazioni da parte del dipendente, sia necessariamente con la corrispondente attività di insegnamento da parte del datore di lavoro.

Non è quindi assolutamente sufficiente un'indicazione di carattere generale sui compiti che l'apprendista deve svolgere, pena la non genuinità del contratto e di conseguenza la sua nullità.

La sentenza, come detto, ci indica inoltre su chi grava l'onere della prova di tutto ciò: il lavoratore può ritenere assolto il suo onere con la prova della scarsa attività formativa proposta e della funzione solo gerarchica del tutor; sul datore grava l'onere di provare di non aver potuto adempiere in nessun caso all'obbligo di formazione per cause imputabili all'apprendista.

Nella fattispecie, il datore doveva dimostrare l'effettivo svolgimento dei corsi di formazione per le ore previste e la mancata partecipazione della lavoratrice a causa delle sue numerose assenze per malattia.

E' chi sostiene la legittimità del contratto che deve fornire la prova completa del rispetto dei requisiti necessari dello stesso. Altrimenti il contratto è nullo e dalla nullità possono derivare conseguenze come quelle analizzate nel caso specifico.

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)