

Fatto

Con ricorso al Pretore di Roma R.V. esponeva: di essere stato assunto dall'Istituto Vigilanza dell'Urbe con contratto di formazione e lavoro con scadenza fissata al 31 gennaio 1995; di aver frequentato presso lo stesso Istituto, prima dell'assunzione, un corso di formazione professionale per guardie giurate, che si era concluso con il rilascio di un attestato di qualifica professionale;

di aver lavorato, durante il rapporto, come guardia giurata da solo e di non avere mai svolto attività formativa; di aver ricevuto in data ... una comunicazione di risoluzione del rapporto per scadenza del termine, ciò premesso chiedeva che, previo accertamento dell'esistenza di un contratto a tempo indeterminato, fosse dichiarata l'illegittimità del licenziamento con conseguente ordine di reintegrazione e condanna dell'istituto al pagamento delle retribuzioni maturate a decorrere dal licenziamento.

Si costituiva in giudizio l'Istituto di Vigilanza dell'Urbe contestando la domanda e chiedendone il rigetto.

Il Pretore dichiarava l'illegittimità del recesso, ordinava la reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro, e condannava l'istituto al pagamento delle retribuzioni maturate dal recesso alla data della sentenza.

Il Tribunale di Roma, con sentenza depositata il 30 maggio 2003, decidendo sull'appello proposto dall'Istituto, in riforma della sentenza impugnata, rigettava le domande proposte da R.V..

Premesso che nel contratto di formazione lavoro l'attività formativa, che è compresa nella causa del contratto, è modulabile in relazione alla natura e alle caratteristiche delle mansioni che il lavoratore è chiamato a svolgere, potendo assumere maggiore o minore rilievo a seconda che il lavoro sia caratterizzato da elevata professionalità ovvero da prestazioni semplici e di mera esecuzione, sempre che lo svolgimento dell'attività di formazione sia idonea a raggiungere lo scopo del contratto e cioè consentire al giovane l'ingresso guidato nel mondo del lavoro, osservava che nella specie il contratto prevedeva nell'ambito di una durata biennale prestazioni per un totale di 40 ore settimanali di cui 32 ore di lavoro effettivo e 8 ore di formazione. Sottolineava l'irrilevanza del fatto che non erano stati previsti corsi teorici ben potendo la formazione essere effettuata durante il servizio. Inoltre il lavoratore aveva in precedenza frequentato un corso di formazione presso il medesimo istituto conseguendo un attestato di qualifica professionale e quindi aveva già acquisito una congrua preparazione teorica. Osservava inoltre: che il R. era stato affiancato nei primi tempi da colleghi esperti; che gli erano state poi fornite spiegazioni di tipo tecnico in relazione all'adibizione a nuovi servizi o a situazioni particolari; che soltanto dopo aver acquisito una sufficiente conoscenza del settore assegnatogli egli aveva svolto il lavoro da solo. Riteneva pertanto all'esito della prova testimoniale che l'addestramento impartito fosse effettivamente idoneo ad agevolare l'inserimento del lavoratore nel mondo del lavoro. Infine, il Tribunale dichiarava inammissibile l'appello incidentale del lavoratore che si doleva del mancato accoglimento della domanda di nullità del CFL, ritenendo non proposta tale domanda.

Per la cassazione di tale sentenza propone ricorso il lavoratore affidato a due motivi. Resiste con controricorso l'Istituto di vigilanza dell'Urbe. Il R. ha depositato memoria.

Diritto

Preliminarmente deve essere rigettata l'eccezione di inammissibilità del ricorso per Cassazione formulata nel controricorso dall'Istituto intimato. In detto controricorso, peraltro inammissibile in quanto notificato tardivamente e cioè dopo la scadenza del termine di cui all'art. 370 cod. proc. civ., (ricorso notificato in data 9 settembre 2003 e depositato in data

29 settembre 2003; controricorso notificato in data 3 dicembre 2003), è stata eccepita l'inammissibilità del ricorso sull'assunto che dopo la notifica dello stesso sarebbe stato notificato un successivo ricorso, di tenore letterale identico, che costituirebbe implicita rinuncia al primo; questo secondo ricorso sarebbe peraltro inammissibile non essendo stato iscritto a ruolo, oltre che per mancato deposito del fascicolo di parte e dell'istanza ex art. 369 cod. proc. civ., comma 3, e per impossibilità di acquisire il fascicolo d'ufficio, atteso che questi atti e documenti erano stati depositati nel fascicolo del primo ricorso. Osserva in proposito il Collegio che la tesi suddetta è del tutto infondata atteso che mancano elementi per ritenere che la notifica del secondo ricorso, del quale peraltro non c'è traccia in atti, possa costituire un'implicita rinuncia al primo. Questo deve considerarsi pertanto pienamente ammissibile atteso che è stato ritualmente notificato e che rispetto ad esso sono stati compiuti tutti gli adempimenti di cui all'art. 369 cod. proc. civ..

Col primo motivo il ricorrente, nel denunciare violazione e falsa applicazione della L. n. 863 del 1984, art. 3 e vizio di motivazione, deduce l'erroneità della sentenza impugnata nella parte in cui, pur avendo esattamente affermato che l'attività formativa è modulabile, ha ommesso di verificare se è stata data applicazione al progetto formativo da parte del datore di lavoro. Nella specie l'attività formativa era stata sostanzialmente abolita in violazione del progetto formativo, che aveva fissato in 8 ore settimanali, su 40 ore di lavoro ordinario, l'ammontare dell'attività formativa. In ogni caso l'istituto, oltre a non aver depositato il suddetto progetto formativo, non aveva fornito la prova di aver impartito in concreto attività formativa, prevista nella misura sopra indicata anche nella lettera di assunzione. Ad avviso del ricorrente, inoltre, il Giudice di merito aveva errato nel dare rilevanza al corso effettuato dal lavoratore prima dell'assunzione.

Col secondo motivo il ricorrente deduce violazione e falsa applicazione degli artt. 414 e 420 cod. proc. civ., nonché vizio di motivazione con riferimento al capo della sentenza che ha ritenuto inammissibile l'appello incidentale proposto dal lavoratore col quale lo stesso chiedeva che fosse dichiarata la nullità del contratto di formazione lavoro in considerazione della partecipazione del lavoratore al corso di formazione. Il motivo posto a base della decisione di inammissibilità, e cioè il fatto che il lavoratore nel ricorso introduttivo del giudizio di primo grado non aveva chiesto la nullità del contratto, deve ritenersi erroneo in quanto nella domanda originariamente formulata era già ricompresa la richiesta di nullità del contratto di formazione lavoro.

I due motivi, che per la loro connessione, è opportuno esaminare congiuntamente, sono fondati.

Deve preliminarmente osservarsi che, come anche recentemente ribadito da questa Suprema Corte (cfr. Cass. 7 agosto 2004 n. 15308; Cass. 4 ottobre 2004 n. 19846), nel contratto di formazione e lavoro, l'impossibilità di formare il lavoratore in quanto lo stesso è già esperto determina la nullità del contratto per frode alla legge, (ove della circostanza le parti siano state consapevoli al momento della stipulazione), ovvero per difetto di causa. Da ciò consegue in primo luogo la fondatezza del secondo motivo di ricorso in quanto, posto che, come risulta dalla sentenza impugnata, il R. aveva dedotto, a fondamento della domanda proposta nel giudizio di primo grado, anche il fatto di aver frequentato presso lo stesso istituto, prima dell'assunzione, un corso di formazione professionale per guardie giurate conclusosi con un attestato di qualifica professionale, è evidente che tale allegazione comprendeva, sia pure implicitamente, la deduzione della nullità del contratto quanto meno per difetto di causa. Ha errato pertanto il Giudice del merito a non considerare tale circostanza ai fini della valutazione della sussistenza di profili di nullità del contratto in esame.

Anche il primo motivo è fondato. Decidendo su una fattispecie analoga al caso di specie (contratto di formazione e lavoro concernente una guardia giurata) Cass. 23 agosto 2004 n. 16571 ha ribadito il principio, già più volte in precedenza affermato, secondo cui, in

tema di contratto di formazione e lavoro, l'inadempimento degli obblighi di formazione determina la trasformazione fin dall'inizio del rapporto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, qualora l'inadempimento abbia un'obiettivo rilevanza, concretizzandosi nella totale mancanza di formazione, teorica e pratica, ovvero in un'attività formativa carente o inadeguata rispetto agli obiettivi indicati nel progetto di formazione e quindi trasfusi nel contratto. In questa seconda ipotesi il Giudice deve valutare in base ai principi generali la gravità dell'inadempimento, giungendo alla declaratoria di trasformazione del rapporto in tutti i casi di inosservanza degli obblighi di formazione di non scarsa importanza.

La sentenza impugnata non ha fatto corretta applicazione di tali principi. Ed infatti, in presenza di un contratto di formazione e lavoro di durata biennale che prevedeva, su un totale di 40 ore settimanali, 32 ore di lavoro effettivo e 8 ore di formazione, non è stata fornita una spiegazione logica delle ragioni per cui il mancato rispetto degli obblighi di formazione sopra specificati, quale è emerso dall'attività istruttoria e quale risulta dalla stessa motivazione della sentenza, debba essere valutato come un inadempimento privo di oggettiva rilevanza nel senso sopra specificato. I Giudici di merito hanno infatti dato atto del fatto che, da un lato, sono mancati corsi teorici, e, dall'altro, che solo nei primi tempi ovvero quando ha cambiato servizio il R. è stato affiancato da colleghi esperti. Per il resto l'attività di formazione è consistita unicamente nelle spiegazioni di tipo tecnico che venivano fornite in occasione di un nuovo servizio o di situazioni particolari. In tale situazione il Tribunale ha concluso per la sufficienza di tale tipo di addestramento argomentando fondamentalmente sulla base del richiamo alla preparazione teorica già in precedenza acquisita e sulla base della natura notoriamente "operativa" dell'attività di guardia giurata. La prima di tali argomentazioni deve ritenersi erronea atteso che, anche a voler prescindere dal possibile rilievo del precedente addestramento ai fini della nullità del contratto, si riferisce ad una circostanza estranea al contratto stesso. La seconda è del tutto inidonea a dimostrare la legittimità del comportamento aziendale posto che, nonostante la natura "operativa" dell'attività di guardia giurata, l'Istituto di Vigilanza si era impegnato a fornire attività formativa per ben otto ore settimanali per un periodo di due anni.

Il ricorso deve essere in definitiva accolto. La sentenza impugnata deve essere pertanto cassata e la causa rinviata ad altro Giudice, che si designa nella Corte d'Appello di Roma, che provvedere ad una nuova valutazione della fattispecie sulla base dei principi di diritto sopra indicati. Al Giudice di rinvio è demandato altresì di provvedere, ex art. 385 cod. proc. civ., sulle spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso, cassa e rinvia anche per le spese alla Corte d'Appello di Roma.

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio, il 24 ottobre 2005.

Depositato in Cancelleria il 1 febbraio 2006