

Corte di Cassazione 20 agosto 1987, n. 6972

Fatto

Con sentenza del 19 - 22 marzo 1984 il Pretore di Bologna - decidendo sulla domanda che, con ricorso depositato il 28 novembre 1983, la sig.na G. S. aveva proposto nei confronti della soc. "Ven." alle cui dipendenze aveva lavorato con contratto di apprendistato dal 6 aprile 1981 al 6 ottobre 1983 - annullava il licenziamento intimato dalla datrice di lavoro alla scadenza del periodo di tirocinio (e cioè con lettera del 16 settembre 1983) ritenendo l'insussistenza al riguardo di un giustificato motivo oggettivo. Avverso tale pronuncia la società interponeva gravame avanti al Tribunale di Bologna che, con sentenza di riforma del 16 - 29 gennaio 1985, respingeva "in toto" la pretesa attorea. Il giudice d'appello anzitutto rilevava che - astraendosi dall'eccepita inapplicabilità al caso di specie della disciplina vincolistica in tema di licenziamento giusta l'insegnamento di questa Suprema Corte (sent. 17 ottobre 1983 n. 6068) che si condivideva e si richiamava, risultando documentalmente provato che l'appellante aveva all'epoca del recesso meno di trentacinque dipendenti - la disciplina vincolistica in materia di licenziamenti non riguardava il diritto di recesso del datore di lavoro al termine del tirocinio, diritto che poteva essere esercitato e norma dell'art. 19 della legge 19 gennaio 1955 n.25 stante la specialità del rapporto di apprendistato, la cui trasformazione in rapporto definitivo di lavoro a tempo indeterminato era legata al buon esito del tirocinio stesso. Nel merito osservava poi il Tribunale che il lavoro svolto nella soc. "Ven." non poteva essere definitivo di serie poiché dalle prove in atti risultava che era connotato in tutte le sue fasi da manualità e da un decisivo e responsabile apporto del fattore umano, e infatti la S. era stata addetta, oltreché al confezionamento, al controllo ottico delle fiale prodotte (c.d. "sperlatura") la quale costituiva un'operazione particolarmente delicata consistendo nel saper distinguere in tempi brevi le reali alterazioni presenti nelle stesse. Aggiungeva che nel corso del rapporto la medesima S. aveva ricevuto i necessari insegnamenti dai dott.ri Zanelli e Nanni e che inoltre la sua valutazione da parte dell'azienda a livello di resa e di apprendimento era stata insufficiente (testi Zanella e Nanni), laddove era notorio nell'azienda stessa lo scarso interesse della lavoratrice la quale andava dicendo di non volervi rimanere, per cui in quel contesto era irrilevante che si fossero aggiunte altre considerazioni contingenti, legate a preoccupazioni finanziarie.

Contro tale decisione la lavoratrice ha proposto ricorso a questa Suprema Corte formulato in due motivi. La soc. "Ven." non si è costituita.

Motivi della decisione

Con il primo motivo la ricorrente denuncia violazione o erronea applicazione della legge 19 gennaio 1955 n. 55 nonché difetto e contraddittorietà della motivazione della sentenza circa un punto decisivo della controversia.

Lamentando che il Tribunale abbia ritenuto la sussistenza nella fattispecie di un rapporto di apprendistato con conseguente legittimità del licenziamento "ad nutum" intimato con disdetta in tempo utile, la ricorrente medesima deduce che l'apprendistato, per le sue caratteristiche autonome rispetto al normale rapporto di lavoro subordinato, è da considerarsi un rapporto di lavoro speciale in cui il datore di lavoro è obbligato ad impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, in relazione al che l'accertamento è di rilievo fondamentale. Richiamate quindi le disposizioni dell'art. 11 della legge n.25 del 1955 sugli obblighi del datore di lavoro (di effettuazione dell'insegnamento necessario, di collaborazione con gli enti pubblici e privati preposti all'organizzazione di corsi, di informazione delle famiglie e di non adibizione dell'apprendista a lavori di manovalanza o di produzione in serie), la ricorrente assume che il Tribunale avrebbe dovuto accertare la sussistenza di tutti i requisiti di legge, laddove non ha motivato in che modo un non meglio

precisato apporto del fattore umano possa integrare gli estremi di un lavoro definito, per l'appunto, di apprendistato. Aggiunge in proposito, che nella fattispecie era incontroverso che tutte le altre operaie addette a identico lavoro erano inquadrare al livello più basso della classificazione contrattuale, nel mentre la stessa società aveva affermato nel proprio atto d'appello che il periodo necessario per assicurare un sufficiente risultato era di due o tre mesi. Richiamati quindi i principi affermati da questa Suprema Corte in materia di rapporto di apprendistato, la ricorrente assume che gli stessi testimoni indicati dalla soc. "Ven." avevano affermato che essa svolgeva compiti di impegno pressoché elementare, sostanzialmente come quello delle operaie del 1 livello; aggiunge che il Tribunale, se ha escluso che quelle di "Sperlatura" integrassero delle lavorazioni in serie, nulla ha invece detto circa quelle prevalenti da lei svolte che erano di manovalanza. Argomenta che conseguentemente è da ritenersi violata la disposizione della lett. I dell'art. 11 della legge n.25 del 1955 nella quale è inserita la disgiuntiva "o", in relazione al che si rivela insufficiente la motivazione riferita alla pretesa non riconducibilità del lavoro svolto alle sole lavorazioni in serie.

Con il secondo motivo, denunziando omessa motivazione sulla mancata ammissione di mezzi istruttori, la ricorrente lamenta che il Tribunale abbia fondato la sua decisione esclusivamente sulle deposizioni rese dai due testi indicati dalla controparte e non abbia invece escusso gli unici che, indicati da essa ricorrente, potevano deporre circa le effettive prestazioni svolte e sulla inesistenza dell'insegnamento teorico - pratico (e ciò in relazione ai capitoli 2, 3 e 4 del ricorso introduttivo), nonché di disporre ispezione ed esperimento a norma dell'art. 216 cod. proc. civ., richiesti sia dall'appellante che dall'appellata, così come la consulenza tecnica richiesta dalla "Ven.", sul che non è stata enunciata alcuna motivazione. La ricorrente afferma infine di riservarsi al giudizio di rinvio la riproposizione della richiesta di condanna alle differenze salariale dovutele.

Tutto ciò richiamato, osservava anzitutto il Collegio come l'affermazione fatta dal Tribunale all'inizio della parte motiva della sentenza impugnata secondo cui nella fattispecie era inapplicabile la disciplina vincolistica in tema di licenziamento, debba essere ritenuta (a prescindere dalla considerazione che, all'infuori della decisione 17 ottobre 1983 n.6068, è stata da questa Corte sempre ribadita, per le imprese industriali e commerciali, la sufficienza di più di quindici dipendenti per ogni unità produttiva ai fini della tutela della stabilità del posto di lavoro) quale mera, introduttiva considerazione di carattere solo incidentale non integrante materia di decisione. Ciò può con sicurezza affermarsi tenuto conto della forma sintattica usata nonché della successiva espressa trattazione del punto relativo alla sussistenza del rapporto di apprendistato che sarebbe stata altrimenti superflua, onde non può accogliersi la domanda di pronuncia di inammissibilità del ricorso proposta dal Procuratore Generale in udienza.

Passando quindi all'esame dei due motivi del ricorso - che, essendo fra loro connessi, debbono essere congiuntamente considerati - si osserva come essi siano, per le considerazioni che seguono, fondati. Al riguardo va subito richiamato il principio, univocamente affermato dall'art. 2 della legge 19 gennaio 1955 n. 25 e costantemente ribadito da questa Suprema Corte, circa il carattere speciale del contratto di apprendistato (cfr. p. es. le sentenze 22 novembre 1978 n.5479, 7 aprile 1981 n.1958 e 3 marzo 1983 n.1590) la cui funzione giuridica è qualificata, in particolare, (art. 11 lett. a della surrichiamata legge) da un effettivo addestramento professionale volto all'acquisizione da parte del tirocinante della necessaria capacità tecnica per divenire lavoratore qualificato (cfr. p. es. le sentenze 14 marzo 1974 n. 723, 28 ottobre 1978 n. 4946, 29 aprile 1981 n. 2640 e 16 dicembre 1983 n. 7445). E da tale complesso schema causale scaturisce che, ove siffatta peculiare caratteristica manchi e ove le mansioni svolte dal lavoratore non siano (pur con minor rendimento) quelle riconducibili al lavoro qualificato (e cioè intrinsecamente formative), va riconosciuta l'esistenza di un comune rapporto di lavoro

subordinato con le relative conseguenze giuridiche anche per quanto concerne, ovviamente, il profilo della tutela della stabilità del posto di lavoro.

È peraltro principio parimenti affermato da questa Suprema Corte - che consegue, del resto, a fondamentali criteri di carattere generali - quello secondo cui incombe a chi allega l'esistenza di un contratto di apprendistato, escludendo un comune rapporto di lavoro, l'onere di fornire la relativa e completa prova (cfr. in particolare, p. es. la sentenza 23 febbraio 1977 n. 818). Conseguentemente il giudice di merito, al fine di verificare nelle singole fattispecie concrete l'effettiva ricorrenza del suddetto contratto, deve procedere a un accertamento attento e rigoroso in base alla compiuta analisi delle allegazioni delle parti e attraverso l'esercizio dei poteri istruttori che gli sono conferiti dalla legge.

Va poi osservato che, se indubbiamente rientra nell'istituzionale attribuzione del giudice di merito la valutazione della rilevanza e dell'ammissibilità delle prove richieste dalle parti, tuttavia nel provvedimento che tali prove escluda o limiti (e quindi nella sentenza che definisce il giudizio) lo stesso giudice deve enunciare le relative ragioni ove l'esclusione o la limitazione si rivelino tali da ridurre il campo e le modalità d'indagine proprio con riguardo ai tipici e sommamente decisivi profili della sussistenza e durata dell'addestramento professionale e del contenuto delle effettive mansioni affidate al lavoratore.

Con riguardo alla fattispecie deve pertanto rilevarsi come il Tribunale di Bologna - una volta deliberato di far luogo all'assunzione, in quella fase del giudizio, di mezzi di prova con ciò ovviamente ritenendoli indispensabili ai fini della decisione della causa (art. 437, comma 2, cod. proc. civ. sub. art. 1 della legge 11 agosto 1973 n. 533), il che appare di per sé corretto tenuto conto della motivazione della sentenza di primo grado - avrebbe però dovuto compiutamente indagare in relazione a tutti quei punti che, secondo la formulazione dei capitoli di prova, erano tali da poter adeguatamente chiarire il contenuto delle effettive mansioni svolte dalla lavoratrice nonché l'effettiva consistenza e durata dell'addestramento professionale, per il che logicamente incongrua si appalesa l'audizione di soli due testi indicati dalla parte convenuta e in riferimento soltanto ad alcuni capitoli, senza che di ciò sia stata fornita motivazione alcuna né nel provvedimento di ammissione né nella sentenza.

Rileva infine il Collegio come del tutto estraneo all'accertamento circa la sussistenza di un rapporto di apprendistato e alle relative implicanze giuridiche sia la considerazione svolta dal Tribunale in ordine allo scarso interesse mostrato dalla lavoratrice e al suo intendimento di non voler rimanere nell'azienda.

In base a tali ragioni, pertinenti sono le lagnanze mosse dalla ricorrente nei due motivi del ricorso talché questo dev'essere accolto, con conseguente cassazione della sentenza impugnata e rinvio della causa ad altro giudice d'appello, che si designa nel Tribunale di Ferrara (Sezione Lavoro), il quale dovrà procedere a nuovo esame del merito tenendo conto dei rilievi enunciati nella presente decisione.

È opportuno che anche al regolamento delle spese del giudizio di cassazione provveda il giudice di rinvio (art. 385, comma 3, c.p.c.).

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso. Cassa la sentenza impugnata e rinvia la causa per nuovo esame al Tribunale di Ferrara anche per le spese del presente giudizio di cassazione. Così deciso il 10 dicembre 1986.