

N. R.G. 1411/2015



TRIBUNALE ORDINARIO di PARMA

SEZIONE LAVORO

NELLA CAUSA n. r.g. 1411/2015

tra

EMANUEL CANDIANI (C.F. 04051180154), con il patrocinio dell'avv. **MAZZONI** **MAURO** e dell'avv. **PETRONIO LUCIANO GIORGIO** (P.I. 0112171001) **MAZZONI** **MAURO** **PETRONIO** **MATTEO** (P.I. 011717001) **MAZZONI** **MAURO**, elettivamente domiciliato in **VIA MISTRALINI, 1, PARMA** presso il difensore a **MAZZONI** **MAURO**

RICORRENTE

e

CASONE S.P.A. (C.F. 005110710) con il patrocinio dell'avv. **SAVA ALBERTO**, elettivamente domiciliato in **VIALE CORSICA 2, MILANO** presso il difensore avv. **SAVA ALBERTO**

RESISTENTE

Il Giudice dott. Giuseppe Coscioni, a scioglimento della riserva ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

Il 10.12.2015, il sig. **Emmanuel Candiani** ha depositato presso la cancelleria della sezione lavoro del Tribunale di Parma un ricorso ex art. 1, commi 48 e ss. L. n. 92/2012 (e, in subordine, previo mutamento del rito e/o separazione dei giudizi, ex art. 414 c.p.c.), rassegnando le seguenti: "CONCLUSIONI Voglia il Tribunale Ill.mo; contrariis reiectis ... dichiarata, occorrendo, la invalidità dei contratti di somministrazione de quibus e delle relative proroghe, nonché del successivo contratto di apprendistato ed affermata la esistenza inter partes, dal 27.2.2012 o dall'altra successiva data (comunque anteriore all'11.2.2013) meglio vista dal Giudice, di un rapporto di lavoro full time e a tempo indeterminato, di tipo ordinario; dichiarare nullo per le ragioni esposte o per ogni altra meglio vista o comunque (se del caso entrando nel merito) invalido ed ingiustificato il licenziamento del sig. **Emmanuel Candiani** allo stesso intimato da **Casone S.p.A.** con lettera 8.2.2015; conseguentemente: ai sensi e per gli effetti tutti di cui all'art. 18 S.L. commi 1 e 2, condannare **Casone S.p.A.** a reintegrare in servizio il sig. **Candiani** e a risarcirgli i danni patiti e patiendi con una indennità pari alla ultima retribuzione globale da esso percepita per tutto il periodo dal licenziamento alla reintegrazione (in ogni caso con il minimo di 5 mensilità di retribuzione globale), nonché a versare i contributi previdenziali ed assistenziali (ferma la facoltà del sig. **Candiani** di esercitare l'opzione di cui all'art. 18, 3° comma S.L.) ovvero adottare le minori determinazioni previste dallo stesso art. 18 S.L. che risulteranno del caso. Con condanna della stessa **Casone S.p.A.** al pagamento delle somme dovute, nella misura che sarà determinata all'esito di apposita CTU tecnico-contabile. In subordine: dichiarata la detta nullità del licenziamento, condannare **Casone S.p.A.** a riammettere in servizio il sig. **Emmanuel Candiani** ed a risarcirgli i danni patiti e patiendi in misura pari alla retribuzione medio tempore percipienda per le somme che risulteranno all'esito di apposita CTU; con obbligo di versamento dei dovuti contributi previdenziali ed assicurativi. In



ulteriore subordine: dichiarata l'invalidità del licenziamento per cui è causa, condannare [redacted] s.p.a. a riammettere in servizio il sig. [redacted] ovvero, anche a scelta del lavoratore, a pagargli un indennizzo compreso tra il minimo di 2,5 ed il massimo di 6 mensilità della retribuzione globale, nelle somme che risulteranno all'esito di apposita CTU. Maggiorando tutte le somme dovute al ricorrente (e determinate escludendo ogni rivalsa della quota di contributi a suo carico), anche in forza delle – espressamente richieste – statuizioni di portata minore rispetto a quelle prospettate che nella fattispecie dovessero essere adottate, di rivalutazione monetaria ed interessi legali dal dì del dovuto al saldo effettivo. Con vittoria delle spese del procedimento, oltre rimborso forfettario, C.P.A. ed IVA».

La [redacted] si è costituita in giudizio, contestando il ricorso.

All'udienza del 18.2.2016, fallito il tentativo di conciliazione, il Giudice, a scioglimento della riserva ha ammesso parzialmente le prove orali dedotte dalle parti e, all'esito di queste – dopo aver acquisito dal ricorrente la documentazione relativa al c.d. *aliunde perceptum* e dalla società convenuta l'originale del piano formativo – si è riservato, concedendo alle parti termine fino al 2.8.2016 per il deposito di note.

Ciò premesso, il ricorso è fondato e merita accoglimento.

Preliminarmente, si deve rilevare che l'attività formativa di cui al contratto di apprendistato non consiste in un generico addestramento o affiancamento (che caratterizza, di norma, tutti i lavoratori neo assunti nel periodo iniziale del rapporto), bensì in insegnamenti specifici funzionali al conseguimento della qualificazione professionale prevista nel piano di formazione.

Il momento formativo assume un ruolo essenziale nel contratto di apprendistato professionalizzante, che è contratto a causa mista caratterizzato, oltre che dallo svolgimento della prestazione lavorativa, dall'obbligo del datore di lavoro di garantire un'effettiva formazione finalizzata all'acquisizione, da parte dell'apprendista, di una qualificazione professionale, la quale rappresenta il dato essenziale della speciale figura contrattuale.

L'onere della prova in ordine all'effettiva attività di insegnamento impartita all'apprendista grava sul datore di lavoro (cfr. Cass., 14 marzo 2001, n. 3696).

La violazione degli obblighi formativi - cui equivale, in base al riparto degli oneri probatori sopra evidenziato, la mancata prova in ordine all'adempimento di tali obblighi da parte del datore di lavoro - comporta che il rapporto deve essere qualificato come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Nel caso in esame, è evidente l'inadempimento di [redacted] agli obblighi formativi caratterizzanti il contratto di apprendistato.

L'art. 2 D. Lgs. 14 settembre 2011 vigente al momento della stipulazione dei contratti in esame (successivamente abrogato dal D. Lgs. 15 giugno 2015 n.81), stabiliva, infatti, che "la disciplina del contratto di apprendistato e' rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi:

a) forma scritta del contratto e del patto di prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali;

...

d) presenza di un tutore o referente aziendale;

...

g) registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i) del D. Lgs. 10 settembre 2003 n.276

Nel caso in esame, dalla istruttoria esperita si evince che non vi è stata alcuna formazione; si vedano sul punto le seguenti testimonianze:

“Io ho avuto la formazione all'inizio la prima settimana e poi ho sempre fatto le stesse cose; in più io ho fatto il vice capoturno, ma lo ho dovuto imparare con l'esperienza, [redacted] ha sempre fatto



le stesse cose. Praticamente ci sono le presse che stampano, noi controlliamo che siano adatti pezzi e li imballiamo, li mettiamo sui bancali. A parte i primi giorni dove ci spiegano come fare il lavoro, per il resto non eravamo affiancati da nessuno, i primi giorni dal capoturno ... Quando parlo di una settimana di affiancamento mi riferisco solo al primo contratto, non al secondo ... l'affiancamento non veniva fatto né a Candiani né a nessun altro, posso dirlo perché anche mio fratello lavorava lì e non aveva l'affiancamento" (Candiani).

"Io lavoravo all'impianto delle presse, come Candiani ... Appena entrato mi hanno fatto fare affiancamento solo due settimane con un altro operaio che sapeva già lavorare, poi mi hanno messo nel turno a fare gli stessi lavori che facevano gli altri; anche Candiani ha fatto affiancamento due settimane, forse anche di meno, con un ragazzo indiano di nome [redacted], che lavora ancora lì ... Candiani è stato alle presse, ma a volte ci mettevano anche a pulire quando dovevano venir i clienti a visitare il posto di lavoro, non ha fatto altre cose ... in realtà io il tutor non lo ho mai visto" (Candiani).

"Il sig. Candiani era operatore alle presse ... So che all'inizio viene fatta una attività di affiancamento dal capoturno e dal responsabile di produzione ... non ricordo di avere mai visto Candiani avviare o fermare presse" (Candiani).

"Non ho affiancato direttamente Candiani, poteva essere il capoturno che lo affiancava ... Candiani era operatore generico ... con l'apprendistato ... gli è stata fatta un poi' di istruzione. Il tutor aziendale di Candiani ero io ma dovevo lavorare anche io e quindi non potevo essere sempre a contatto con lui, quindi mi appoggiavo al capoturno o all'operatore più anziano che era lì in quel momento" (Candiani).

Ad ulteriore dimostrazione che nessuna formazione è stata effettuata sul [redacted], è emerso dalle prove orali assunti che la firma dei registri relativi alla formazione era solo un pro forma (al più, come detto dal [redacted], avveniva solo "all'inizio"), poiché gli apprendisti dovevano comunque sottoscriverli, una volta ogni tanto, senza che ciò rispecchiasse la realtà: "io ho continuato a firmare come se venissi affiancato, firmavamo io e il capo reparto ma non ero affiancato da nessuno. Le firme di cui parlo sono quelle di cui al doc.9 di parte resistente che mi viene mostrato ... andavamo noi in ufficio a firmare i registri" (Candiani), "Il documento che mi viene mostrato (doc.9 parte resistente) è il foglio che andavamo a firmare in ufficio, ci andavamo una volta al mese quando firmavamo tutto; era la firma del tutor, ma in realtà io il tutor non lo ho mai visto; una volta io non volevo firmarlo e la commercialista mi voleva mandare una lettera per cui poi sono andato a firmarlo" (Candiani).

Oltre alla mancanza di formazione, elemento essenziale del contratto di apprendistato, si deve anche rilevare come il recesso comunicato dalla parte datoriale alla data di scadenza del periodo di formazione individuata nel contratto individuale di lavoro, ovvero con lettera in data (v. doc. 13 di parte resistente), sia sicuramente inefficace.

Infatti, le parti solo "al termine del periodo di formazione", e nel rispetto dell'obbligo del preavviso possono recedere dal contratto di apprendistato, dandone "disdetta", senza bisogno che ricorrano una giusta causa o un giustificato motivo di licenziamento, in ogni altro caso assolutamente indispensabile; la ratio della norma è evidente: è solo al termine del periodo di formazione che la parte datoriale può valutare se l'apprendistato ha dato o meno i risultati sperati e quindi decidere se mantenere in servizio o meno il lavoratore.

Nel caso in esame, la lettera di recesso è datata 4 febbraio 2015 e questa deve essere ritenuta la data di sottoscrizione e consegna al lavoratore: non ha infatti alcun senso logico che la lettera sia stata preparata prima e fatta firmare dopo ([redacted]), posto che la logica impone invece che se devo preparare una lettera che farò firmare il 10, quando preparo la lettera metterò già la data del 10; così come non ha alcun aggancio con la realtà andare a prenotare esami e portare la macchina dal meccanico di domenica (testi Candiani e Staffa), posto che l'8 febbraio 2015 (data indicata dai testi sopra indicati come di consegna della lettera di recesso) era, appunto, domenica.

Una volta appurata che la lettera di recesso del rapporto è del 4 febbraio 2015, quando il periodo di formazione non era completato e quindi il rapporto di lavoro era sottratto all'area della libera



recedibilità ex art. 2118 c.c., trovano quindi automatica applicazione le disposizioni in materia di licenziamento.

Tali considerazioni trovano altresì conforto nella giurisprudenza della S.C., la quale ha chiaramente stabilito, seppure con riferimento all'analoga disciplina dettata precedentemente a quella di cui si discute, che "l'art. 19 della L. 25/1955 stabilendo che l'apprendista è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità, qualora al termine del periodo di tirocinio non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 c.c. individua quest'ultima come manifestazione della volontà di non trasformare l'apprendistato in un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con la conseguenza che, ove tale disdetta non sia stata intimata nel termine e nei modi stabiliti dalle norme collettive, dagli usi o secondo equità, essa non può conseguire l'effetto preclusivo della trasformazione suddetta. Pertanto, la mancata osservanza del termine di preavviso comporta che l'apprendista venga mantenuto in servizio come lavoratore qualificato e non semplicemente l'insorgere di un suo diritto all'indennità sostitutiva del preavviso stesso" (Cass. Sez. L, n. 6034 del 22/11/1984 - Rv. 437703).

Ne discende, pertanto, che il recesso andrà necessariamente annullato, alla stregua di un licenziamento illegittimo, ed atteso che, quanto alle ulteriori conseguenze, dovrà venire in considerazione (non essendo in questa sede in contestazione il superamento del requisito dimensionale) il comma 6 dell'art.18 della legge n.300 del 1970, come novellato dall'art.1, comma 42, della legge n.92 del 2012, secondo il quale nell'ipotesi in cui, sulla base della domanda del lavoratore, si accerti che vi è, oltre ad un difetto di motivazione, anche un difetto di giustificazione del licenziamento, all'annullamento del medesimo consegue la condanna del datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione (dedotto l'aliunde perceptum che risulta dalle produzioni di parte ricorrente), in ogni caso non superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali; la misura della retribuzione globale di fatto non è stata contestata e deve quindi ritenersi pari ad € 1.771,32.

Quanto alla eccezione di decadenza formulata da parte resistente, nessuna decadenza si è verificata posto che il ricorrente ha dedotto l'esistenza di un unico ed ininterrotto rapporto di lavoro intercorrente tra esso ~~Coscioni~~ e la ~~Coscioni S.p.A.~~, per cui i termini di cui all'art. 32 della L. n. 183/2010 decorrono dall'ultimo atto risolutivo (4.2.2015) l'impugnazione dell'1.4.2015, ricevuta lo stesso giorno via fax (doc. 15 parte ricorrente) è quindi tempestiva.

Le spese seguono la soccombenza

P.Q.M.

annulla il licenziamento e condanna ~~Coscioni S.p.A.~~, in persona del legale rappresentante pro tempore, alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro occupato e al pagamento di un'indennità risarcitoria (in ogni caso non superiore a dodici mensilità) commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (pari ad e 1.771,32) dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo;

condanna ~~Coscioni S.p.A.~~, in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento dei compensi di lite, liquidati in € 1.690,00 per la fase di studio, € 810,00 per la fase introduttiva, € 1.890,00 per la fase istruttoria ed € 1.145,00 per la fase decisionale, oltre rimborso forfettario, IVA e CPA.

Si comunichi.

Parma, 4 agosto 2016

Il Giudice
dott. Giuseppe Coscioni

