

LAVORO

1890



N° 7604/10 R.G.  
N° 1890 CRON.

REPUBBLICA ITALIANA

In nome del Popolo Italiano

TRIBUNALE ORDINARIO DI MILANO  
SEZIONE LAVORO

ASSEGNATA A SENTENZA

8-4-11

Nella persona del dott. F. Scarzella

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa n.7604/2010

promossa da

**D'AMBROSIO ANNA**, assistito dall'avv. A. Guariso

nei confronti

**CONTAINER SRL**, assistita dall'avv. a. Giambitto

**SHOPPER IMPORT SRL**

sulle conclusioni riportate in atti

Il Giudice del Lavoro  
Dr. Fabrizio Scarzella

## CONCISA E CONTESTUALE ESPOSIZIONE DELLE RAGIONI DELLA DECISIONE

Il ricorso presentato da D'Ambrosio Anna va accolto.

In via preliminare di merito va sottolineato che il rapporto di apprendistato, disciplinato dalla L. n. 25/1955, dal DPR n. 1668/1956 e dalla L. n. 56/1987, è un rapporto speciale di lavoro in forza del quale l'imprenditore, nell'utilizzare l'opera dell'apprendista, è obbligato a fornire a quest'ultimo l'insegnamento necessario per il raggiungimento della capacità tecnica propria del lavoratore qualificato essendo la prestazione del lavoratore scambiata non solo con la retribuzione ma anche con la formazione professionale; l'inadempimento del datore di lavoro all'obbligo di "formare" e addestrare l'apprendista fa venire meno un elemento costitutivo del rapporto trasformando lo stesso in un normale rapporto di lavoro di tipo subordinato a tempo indeterminato mentre è irrilevante, ai fini della qualificazione del medesimo rapporto, l'inadempimento del primo agli obblighi secondari relativi alle ferie, ai permessi, alla vigilanza sulla frequenza dei corsi, al rispetto dell'orario massimo stabilito dalla legge, alle informazioni alla famiglia e al rispetto delle norme contrattuali. "La sussistenza del rapporto di apprendistato non può, in particolare, essere esclusa solo per l'esercizio da parte del dipendente delle mansioni proprie della qualifica cui lo stesso aspira potendo tale esercizio essere manifestazione dell'addestramento pratico caratteristico del rapporto di apprendistato" in cui "lo svolgimento delle prestazioni lavorative è collegato all'insegnamento impartito dal datore di lavoro- elemento essenziale e sufficiente del rapporto- sicchè tali prestazioni risultano di minore livello sia quantitativo che qualitativo e di minore utilità per l'attività produttiva dell'azienda" a differenza di quelle effettuate dal lavoratore qualificato che svolge in modo pieno e completo, senza necessità di insegnamento, tutte le mansioni proprie della categoria assegnatagli (v. Cass. n. 1782/1987). L'esistenza del rapporto di apprendistato va in particolare esclusa "quando in concreto risulti accertato il carattere elementare delle mansioni espletate dal dipendente, tali da non consentire, perché di limitata entità o di agevole ed immediato apprendimento, un insegnamento connotato dall'idoneità a creare nell'apprendista una qualifica professionale (idoneità della cui prova è onerato il datore di lavoro)" (v. Cass. n. 5399/1993; 109/1991), come indirettamente confermato dal divieto previsto dall'art. 11 L. n. 25/1955 di adibire l'apprendista a lavori di manovalanza o di produzione in serie. Ai fini della configurabilità di un valido rapporto di apprendistato è inoltre necessario che l'apprendista presti la sua opera seguendo le istruzioni e sotto il continuato controllo e la costante assistenza del datore di lavoro o di altro lavoratore esperto, attraverso il rispetto di un orario di lavoro non superiore a 8 giornaliere e a 44 ore settimanali, ex art. 10 L. n. 25/1955; rispetto all'insegnamento complementare il datore di lavoro non è tenuto ad organizzare i corsi ma solo a consentire al lavoratore la relativa frequenza, ex art. 11 lett. g, L. n. 25/1955. Il rapporto di apprendistato, ai sensi degli artt. 19 e 27 L. n. 25/55 e 8 DPR 1668/56, si



esaurisce alla scadenza del termine di durata previsto attraverso la disdetta che va comunicata, in ogni caso, rispettando il termine di preavviso stabilito dalla legge, visto l'espresso richiamo dell'art. 19 L. n. 25/55 all'art. 2118 c.c. e al conseguente obbligo del recedente di dare alla controparte il preavviso nei termini e nei modi previsti dalle norme vigenti, pena il versamento a quest'ultima di un'indennità equivalente alla retribuzione che sarebbe spettata per il previsto periodo di preavviso. Va inoltre evidenziato che la trasformazione del rapporto di apprendistato in ordinario rapporto di lavoro subordinato può avvenire "sia per effetto del giudizio positivo di idoneità, sia per il mantenimento in servizio del dipendente oltre il periodo massimo previsto sia per l'attribuzione della qualifica da parte del datore di lavoro, in qualunque tempo, in modo esplicito o implicito, con il conferimento effettivo delle mansioni che spettano all'operaio qualificato" (v. Cass. 845/1988).

Nel merito il rapporto di lavoro intercorso tra le parti va qualificato come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato fin dalla sua effettiva e concreta costituzione, avvenuta il 1.9.2003, avendo lo stesso resistente dichiarato, in sede di prima comparizione, l'avvenuto inizio della prestazione lavorativa in oggetto, con le medesime modalità esecutive e orarie, "prima della formale regolarizzazione", presumibilmente nel 2003, quando, a causa della precarie condizioni fisiche della moglie, aveva evidentemente bisogno di poter stabilmente affidare nella presenza continuativa di una collaboratrice (v. dich. Resistente). Appare pertanto evidente che il rapporto di apprendistato in oggetto, sottoscritto dalle parti il 9.3.2004, va dichiarato illegittimo in quanto privo di causa e di oggetto possibile avendo la ricorrente, in epoca precedente il 9.3.2004, già svolto in via continuativa le medesime mansioni affidatele in tale data dalla resistente senza conseguente bisogno, in capo alla stessa, di una specifica attività di addestramento essendo quest'ultima già evidentemente autonoma nello svolgimento della prestazione lavorativa svolta. Va del resto rilevato che la resistente non ha dedotto e chiesto di provare, come era suo onere, ex art. 2697 c.c., una diversa data di inizio della prestazione lavorativa in oggetto e una concreta attività addestrativa e di controllo a favore della ricorrente. Appare altresì fondato il diritto della ricorrente a un superiore inquadramento contrattuale visto che la stessa, fin dall'inizio del rapporto di lavoro in oggetto, veniva adibita ad attività di vendita e alla battitura di scontrini fiscali tenuto oltretutto conto che il resistente, nel periodo in oggetto, anche a causa delle precarie condizioni di salute della moglie nel 2003, aveva evidente necessità di poter affidare sulla continuativa presenza in negozio della ricorrente (v. dich. Resistente). Appare sul punto evidente che la ricorrente, in assenza della comprovata presenza di altri addetti, dovesse pertanto svolgere da sola tutte le mansioni proprie di una addetta alla vendita, compresa la battitura di scontrini. Va del resto rilevato che per stessa ammissione del resistente la ricorrente svolgeva sempre le stesse mansioni durante tutta la durata

4

