

Civile Sent. Sez. L Num. 16571 Anno 2018

Presidente: DI CERBO VINCENZO

Relatore: DE GREGORIO FEDERICO

Data pubblicazione: 22/06/2018

SENTENZA

sul ricorso 5716-2012 proposto da:

S.P.A. C.F. in persona del
legale rappresentante pro tempore, elettivamente
domiciliata in ROMA, VIA presso lo studio
dell'avvocato che la rappresenta e
difende, giusta delega in atti;

- ricorrente -

2017

4899

contro

, elettivamente domiciliato in
ROMA, VIA , presso lo studio dell'avvocato
che lo rappresenta e difende

unitamente all'avvocato

giusta delega

in atti;

- **controricorrente** -

avverso la sentenza n. 84/2011 della CORTE D'APPELLO
di L'AQUILA, depositata il 24/02/2011 R.G.N. 105/2009;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 12/12/2017 dal Consigliere Dott. FEDERICO
DE GREGORIO;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. GIANFRANCO SERVELLO che ha concluso per
il rigetto del ricorso;

udito l'Avvocato

I per delega verbale

Avvocato

FATTI di CAUSA

La Corte di Appello di L'Aquila con sentenza n. 84 in data 27 gennaio - 24 febbraio 2011 accoglieva il gravame interposto da _____ avverso l'impugnata pronuncia di primo grado, dichiarando la nullità del contratto di apprendistato stipulato tra il _____ e _____ S.p.A., nonché l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con decorrenza dal 16 settembre 2002, con inquadramento del lavoratore come portalelettere ordinario, appartenente all'area operativa e al livello D di cui ai contratti collettivi nazionali di lavoro di settore per gli anni 2001 e 2003. Condannava, quindi, la società convenuta alla riammissione in servizio dell'appellante e al pagamento delle retribuzioni maturate in forza del suddetto inquadramento, detratto quanto percepito nel periodo 16 settembre 2002 - 15 settembre 2005 per l'apprendistato, e, successivamente, come risultante dalla documentazione in atti, oltre accessori, nonché al rimborso delle spese per entrambi i gradi del giudizio all'uopo liquidate.

Secondo la Corte territoriale, pur condividendosi la tesi secondo la quale in linea teorica non ci sarebbe incompatibilità tra contratto di apprendistato e le mansioni assegnate all'attore, nel senso che le mansioni di addetto al recapito non possono essere considerate di tale semplicità da escludere l'esigenza della necessaria formazione, tuttavia nel caso di specie il ricorrente non aveva ricevuto la formazione professionale prevista nel contratto, se solo si considerava in primo luogo la durata del rapporto di circa tre anni, destinati a conoscere i vari prodotti delle Poste Italiane e le varie zone di lavoro, nonché gli adempimenti connessi a vari prodotti postali da recapitare, il tutto rapportato però alle numerose assunzioni a termine, poste in essere dalla medesima società negli ultimi anni, in cui giovani lavoratori avevano potuto svolgere le stesse mansioni di portalelettere nell'arco di due o tre mesi di durata del relativo rapporto. Tuttavia, ciò che rilevava soprattutto ai fini della decisione consisteva nella mancata prova - a carico di parte datoriale, in caso di contestazione *ex adverso*, come da citata sentenza di questa Corte (sez. lavoro, n. 3696 del 14 marzo 2001) - del requisito essenziale dell'apprendistato, ossia l'insegnamento professionale impartito ^{al} lavoratore apprendista, allo scopo di farlo diventare lavoratore qualificato. Al riguardo, secondo la Corte di merito, i testi escussi in primo grado, nominativamente indicati, si erano rivelati estremamente generici sull'esistenza di tale formazione professionale, mentre addirittura il teste TARABORRELLI Donato aveva ammesso che

era stato nominato tutor del ricorrente, ma di non sapere in cosa consistessero le relative mansioni, se fossero stati organizzati corsi di formazione e se il ricorrente li avesse frequentati. Peraltro, la mancanza di formazione non poteva imputarsi a colpa del lavoratore, in quanto il ricorrente era stato assente durante alcuni periodi di tempo per malattia, di modo che era onere dell'azienda di organizzare corsi, pur contemplati nel contratto di apprendistato, nei confronti di coloro che incolpevolmente non avevano potuto seguirli. In buona sostanza, secondo la Corte di Appello, dalle risultanze processuali acquisite emergeva che l'attore non fosse considerato affatto come un apprendista, ma come un comune portalettere addetto alle mansioni di recapito nell'ambito di determinate zone della provincia di Chieti (indipendentemente dalla legittimità o meno della effettuazione di lavoro straordinario), destinato a sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto ed in alternanza con i vari lavoratori a tempo determinato assunti *medio tempore* da [redacted] Ne derivava l'illegittimità del contratto di apprendistato, poiché la datrice di lavoro non aveva provato di aver impartito all'apprendista l'insegnamento necessario al conseguimento delle capacità per diventare lavoratore qualificato; la sostanziale omissione dell'attività formativa comportava la trasformazione del contratto di apprendistato in ordinario rapporto di lavoro subordinato sin dal momento della sua instaurazione, risalente al 16 settembre 2002. Infatti, il contratto di apprendistato non dava luogo ad un rapporto di lavoro a tempo determinato, ma ad un rapporto qualificato da requisito di specialità della causa negoziale. Ciò comportava, inoltre, che il rapporto *de quo dovesse considerarsi ancora in essere*, stante l'*illegittima risoluzione dello stesso alla scadenza del periodo di apprendistato, come da lettera del 14 giugno del 2005, che faceva riferimento al recesso ex articolo 2118 c.c. e non ad un licenziamento disciplinare*. Pertanto, la società convenuta andava condannata alla riammissione in servizio del [redacted] come lavoratore qualificato, nonché al suo inquadramento, a decorrere dall'originaria assunzione, nella qualifica di portalettere ordinario, oltre che al pagamento delle retribuzioni maturate dall'assunzione sino all'effettiva riammissione in servizio, con gli accessori di legge, detratto l'*aliunde perceptum*, come risultante in atti, e quanto percepito durante il rapporto di apprendistato dal 16 settembre 2002 al 15 settembre 2005. Avverso l'anzidetta pronuncia ha proposto ricorso per cassazione [redacted] S.p.A. con atto del 24 febbraio / 1° marzo 2012, affidato a tre motivi, cui ha resistito mediante controricorso del 13 - 14 giugno 2012 (però fuori termine, ex artt. 370-369 c.p.c.) il [redacted] seguito

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

da memoria illustrativa depositata in vista dell'adunanza fissata al 16 maggio 2017, all'esito della quale è stata poi fissata la trattazione in pubblica udienza (v. Cass. lav. n. 4906 del 27/02/2017: in tema di rito camerale di legittimità di cui all'art. 1-bis della l. n. 197 del 2016, che ha convertito, con modificazioni, il d.l. n. 168 del 2016, applicabile, ai sensi del comma 2 della stessa norma, anche ai ricorsi depositati prima dell'entrata in vigore della legge di conversione per i quali non sia stata ancora fissata l'udienza o l'adunanza in camera di consiglio, alle parti costitutesi tardivamente nei corrispondenti giudizi deve essere riconosciuto il diritto di depositare memorie scritte, nel termine di cui all'art. 380-bis 1 c.p.c., al fine di evitare disparità di trattamento rispetto ai processi trattati in pubblica udienza ed in attuazione del principio costituzionale del giusto processo, di cui all'art. 111 Cost. oltre che dell'art. 6 CEDU.

V. per altro verso anche Cass. II civ. n. 5533 del 06/03/2017: l'assegnazione di una causa alle sezioni ordinarie in camera di consiglio non osta, in caso di rilevanza delle questioni da trattare, alla sua rimessione all'udienza pubblica, in applicazione analogica dell'art. 380-bis, comma 3, c.p.c., non potendo il collegio essere vincolato dalla valutazione sulla rilevanza della questione operata dal Presidente della sezione. Analogamente si è pronunciata Cass. III civ. con l'ordinanza n. 19115 - 01/08/2017, osservando inoltre che l'udienza pubblica, nel disegno della riforma realizzata dalla l. n. 197 del 2016, costituisce il "luogo" privilegiato nel quale devono essere assunte, in forma di sentenza e mediante più ampia e diretta interlocuzione tra le parti e tra queste ed il P.M., le decisioni aventi rilevanza nomofilattica, idonee a rivestire efficacia di precedente, orientando, con motivazione avente anche funzione extraprocessuale, il successivo percorso della giurisprudenza).

RAGIONI della DECISIONE

Con il primo motivo di ricorso ha denunciato omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa un fatto controverso e decisivo per il giudizio in relazione alle risultanze di causa, ai sensi dell'articolo 360 numero cinque c.p.c. Infatti, la sentenza di appello in un primo momento affermava di condividere l'orientamento del primo giudicante, circa l'anzidetta compatibilità, salvo poi a motivare e rapportare il lavoro di portalettere svolto dall'attore alle numerose assunzioni a termine. Di conseguenza, era evidente la contraddizione nel ragionamento seguito dalla Corte territoriale: dapprima si

affermava che le mansioni di addetto al recapito esigessero la formazione e poi invece si giungeva ad affermare che le medesime mansioni erano state svolte da giovani lavoratori in due o tre mesi di durata del rapporto. L'iter logico seguito dalla Corte di merito non era in alcun modo condivisibile anche in ragione della presenza di una evidente contraddittorietà tra premesse e conclusioni, donde il riscontro di un'obiettiva deficienza del criterio logico, che aveva condotto alla formazione del convincimento.

Con il secondo motivo è stata dedotta la violazione e falsa applicazione degli articoli 2132 del codice civile, 2, co. II, L. n. 25 del 1955, del decreto legislativo 276 del 2003, 24 del contratto collettivo 11 luglio 2003, degli accordi 11 gennaio 2002 in connessione con l'articolo 2697 c.c., tanto ai sensi dell'articolo 360 n. tre c.p.c. - omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione su di un fatto controverso e decisivo per il giudizio in relazione alle risultanze di causa ex articoli 360 n. 5 e 116 c.p.c.. Infatti, era del tutto insufficiente la motivazione della sentenza di appello, laddove la Corte territoriale si era limitata ad affermare in modo apodittico, apparente e autoreferenziale che nella specie era mancata la prova del requisito essenziale dell'apprendistato, ossia l'insegnamento professionale impartito al lavoratore apprendista. Sul punto la sentenza era lacunosa e contraddittoria, per aver espresso un giudizio incoerente in merito all'effettivo contenuto delle deposizioni rese da [redacted] e da [redacted], *errando nella valutazione dei fatti rilevanti ai fini della decisione*. Dalle testimonianze era emerso, infatti, che non corrispondeva a verità quanto sostenuto *ex adverso* poiché risultava in modo evidente che la società aveva affidato la formazione del ricorrente ad una persona di comprovata esperienza, sicché parte datoriale non poteva essere considerata responsabile di alcun inadempimento in relazione agli obblighi formativi, avendo posto a disposizione del [redacted] tutti i mezzi possibili per poter erogare una completa formazione, così come previsto dalla vigente disciplina in materia. [redacted] aveva, pertanto, messo in condizioni il ricorrente di acquisire la formazione teorica, mediante corsi di formazione per apprendisti, organizzati dall'associazione [redacted] su incarico della Regione Abruzzo, la quale aveva provveduto a gestire i tempi e le modalità di erogazione nel rispetto di quanto formalmente previsto nei piani di attività di formazione esterna per apprendistato di cui alle

deliberazioni nn. 1143 del 2003 e 504 del 2004. Tale corso di formazione doveva avere una durata di 80 ore, ma l'attore vi aveva partecipato soltanto per 44 ore, risultando in giustificatamente assente durante le restanti ore di formazione. Né tali assenze al corso teorico avevano impedito la formazione, in quanto la natura sostanziale dell'apprendistato non era quella di un corso scolastico ma comportava una forma di apprendimento attraverso la prestazione di un'attività di lavoro accompagnata da istruzioni teorico pratiche impartite all'apprendista dal datore di lavoro ovvero dai colleghi. Infatti oltre a diversi cicli di formazione teorica, si aggiungevano periodo di affiancamento a colleghi più anziani e incontri con il tutor. Dunque, il comportamento aziendale era stato corretto e rispettoso del principio di buona fede. All'uopo la società ricorrente ha quindi riportato le dichiarazioni testimoniali rese all'udienza del 3 ottobre 2007, nei sensi riassunti dalla sentenza di primo grado appellata.

La Corte territoriale, invece, aveva disconosciuto apertamente la chiara e non equivoca portata della prova testimoniale, di modo che era evidente come fosse del tutto immotivata l'affermazione secondo cui i testi sentiti erano risultati estremamente generici sulla formazione professionale. In altre parole, la Corte abruzzese ^{era} incorsa in un evidente errore nella valutazione dei fatti di causa, ignorando i precisi elementi emersi a favore della tesi di parte convenuta e non si comprendeva come avesse potuto superare le chiare deposizioni testimoniali indicate, comprovanti una effettiva formazione a favore dell'originario ricorrente, formazione che ben poteva avvenire durante lo svolgimento delle mansioni, essendo difficilmente operabile una netta e inequivoca distinzione tra attività esclusivamente destinata all'acquisto della professionalità e attività di lavoro in senso stretto, così come affermato dalla Corte di Cassazione con la sentenza 13 febbraio 2012 numero 2015. Infatti, la Corte d'Appello non aveva motivato le ragioni per cui aveva ritenuto generiche le dichiarazioni testimoniali ivi menzionate. Anche [REDACTED] aveva dichiarato di aver affiancato l'originario ricorrente nello svolgimento del lavoro, mentre [REDACTED] la legge non fissava al datore l'obbligo di impartire l'insegnamento pratico secondo particolari modalità. Il tutor non aveva la funzione di insegnare la parte teorica all'apprendista, sicché a nulla rilevava il fatto che lo stesso non fosse a conoscenza dei corsi seguiti dall'attore.

Per contro, l'orientamento consolidato della giurisprudenza di legittimità era nel senso che 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 una obiettiva rilevanza, concretizzandosi nella globale mancanza di formazione, teorica e pratica, ovvero ~~di~~ un'attività formativa. Pertanto, l'inadempimento deve avere un'obiettiva rilevanza e concretizzarsi nella totale mancanza di formazione teorico pratica, circostanze invece nella specie mancanti. Dunque, l'erroneità della motivazione era evidente, poiché la Corte territoriale, pur in presenza di dati confermantici la legittimità del comportamento datoriale e l'effettività della formazione espletata, aveva pretermesso di utilizzare la valutazione di tutti gli elementi di prova emersi a favore di parte convenuta. Inoltre, la sentenza forniva una motivazione del tutto carente e comunque contraddittoria in ordine al fulcro del contendere, poiché in violazione e / o con falsa applicazione dell'articolo 2697 c.c. degli articoli 115 e 116 c.p.c.. Aveva, infatti, completamente ignorato i dati documentali e testimoniali raccolti sulla reattività negativa del [redacted] ed era invece entrata nel merito delle valutazioni delle scelte tecniche della società, laddove aveva ritenuto che la stessa al fine di sopperire alle assenze ingiustificate dell'apprendista ai corsi di formazione ^{avesse l'onere} ~~aveva ritenuto che sarebbe stato onere aziendale~~ di organizzare i corsi nei riguardi del personale che non aveva potuto frequentarli.

La sentenza impugnata andava, altresì, censurata laddove aveva finito per considerare il [redacted] non come un apprendista, ma come un comune portalettere addetto al recapito destinato ad alcune zone in sostituzione di lavoratori assenti con diritto la conservazione del posto ed in alternanza con altri lavoratori assunti a tempo determinato, poiché l'eventuale adibizione dello stesso [redacted] alla sostituzione degli assenti non costituiva elemento idoneo a comportare una negazione radicale della funzione del contratto, posto che l'apprendista doveva comunque essere addetto allo svolgimento pratico dell'attività di portalettere, sicché era irrilevante l'assegnazione ad una zona ovvero l'attività sostitutiva di altri lavoratori. In tal modo era stato attribuito valore a circostanze di per sé prive del requisito della decisività e che comunque ove correttamente valutate non avrebbero dovuto condurre alle conclusioni, cui era invece giunta la Corte distrettuale.

Quest'ultima, inoltre, aveva completamente omissis di valutare quanto dedotto da parte datoriale in ordine alla reattività negativa del diretto interessato, documentata attraverso la produzione delle lettere di contestazione disciplinare e di addebito.

Dunque, *il contratto di apprendistato, stipulato ai sensi dell'art. 16 L. n. 196/97 e dell'art. 24 c.c.n.l. 11-07-2003 era legittimo, e la sentenza impugnata era viziata da insufficiente e contraddittoria motivazione*, tenuto conto che <<il fatto controverso era costituito dallo stabilire se fosse stata impartita la formazione del apprendista in questione> e dalla circostanza che la Corte d'Appello <<non aveva illustrato le ragioni>> per le quali aveva <<ritenuto che le dichiarazioni rese dai testimoni fossero generiche e non idonee a comprovare la formazione teorico-pratica impartita all'apprendista : >>, donde pure la *violazione e falsa applicazione degli articoli 115 e 116 c.p.c.*, ad opera della Corte territoriale che aveva *disconosciuto apertamente la chiara e non equivoca portata delle risultanze istruttorie, non tenendo conto di quanto emerso dalle prove documentali.*

Con il terzo e ultimo motivo di ricorso : si è doluta (ex art. 360, co. I nn. 3 e 5, c.p.c.) della *violazione o falsa applicazione degli articoli 2697 c.c. e 414 c.p.c.*, nonché della *omessa, insufficiente o contraddittoria motivazione*. Infatti, quanto alle *richieste economiche, la domanda era stata accolta, ma andava rigettata, poiché non supportata dal benché minimo elemento probatorio idoneo a soddisfare l'onere di cui all'articolo 2697, essendo pacifico che parte convenuta andava messa in grado di contraddire sulla base di elementi obiettivi*. Invece, *il lavoratore non aveva indicato, né depositato documenti utili a comprovare il danno, di cui aveva chiesto il risarcimento, e non aveva fornito <<la prova del danno conseguito alla nullità della causale fissa un termine al rapporto>>*. Era onere di parte attrice, anche in caso di scioglimento del contratto a termine per il sopraggiungere dello stesso, provare il danno asseritamente subito dall'interruzione del rapporto, sicché l'interessato avrebbe dovuto allegare e provare il danno conseguito all'atto nullo, commisurabile alle retribuzioni perse a causa della mancata esecuzione delle prestazioni lavorative, ma sul presupposto che queste siano state offerte al datore di lavoro e che lo stesso le abbia illegittimamente rifiutate. Nella specie vi era assoluta carenza di allegazioni sulla natura e sulle caratteristiche del danno lamentato, invece necessaria anche ai fini della

sua quantificazione. Il danno ^{da} (scioglimento del rapporto di lavoro fondato su clausola risolutiva nulla può, ma non deve necessariamente, essere riconosciuto in linea generale in misura corrispondente a quella della retribuzione, però soltanto qualora l'interessato provveda a costituire in mora il datore di lavoro, non essendo applicabile in via analogica le norme di legge in tema di licenziamento, messa in mora che peraltro va indirizzata verso l'articolazione datoriale che cura la gestione amministrativa del rapporto stesso, sicché non può considerarsi offerta di messa in mora la richiesta del tentativo obbligatorio di conciliazione. Controparte, invece, aveva chiesto la condanna della società convenuta al pagamento delle retribuzioni maturate senza ^{el} legare conteggi, senza specificare le norme in base alle quali si sarebbero dovute quantificare le spettanze reclamate, senza neppure riservarsi di quantificarne l'entità in corso di causa, senza allegare o depositare documenti utili a dimostrare e a quantificare il danno lamentato. Per il principio della corrispettività della prestazione era configurabile il diritto alle retribuzioni solo dal momento dell'effettiva ripresa del servizio, ovvero al risarcimento del danno, ma dopo averlo provato ed in seguito alla formale costituzione in mora. Dalla natura sinallagmatica del rapporto di lavoro discendeva, ad ogni modo, che l'erogazione del trattamento economico, in mancanza di attività lavorativa, integrava un'eccezione, che doveva formare oggetto di un'espressa previsione di legge o di contratto. Nel caso di specie invece vi era stata, unicamente, una generica rappresentazione del danno, ma nulla di più a sostegno della pretesa risarcitoria azionata.

Tanto premesso, il ricorso deve essere disatteso in forza delle seguenti considerazioni.

I primi due motivi, tra loro connessi e perciò esaminabili congiuntamente, sono inammissibili, oltre che infondati.

La Corte di merito, come visto nella narrativa che precede, con adeguata, esauriente e coerente motivazione ha accertato in punto di fatto che nel caso di specie è mancata la necessaria formazione professionale, osservando in particolare come parte datoriale, onerata della relativa prova, non aveva dimostrato il requisito essenziale dell'apprendistato, cioè l'insegnamento professionale impartito al lavoratore apprendista, allo scopo di farlo

diventare qualificato, escludendo altresì ogni colposa omessa collaborazione da parte del diretto/interessato.

Le contrarie opinioni espresse al riguardo da parte ricorrente non integrano alcuno dei vizi sussumibili nell'ambito di quanto previsto dall'art. 360, comma I, n. 5 c.p.c., per cui non è consentito in sede di legittimità riesaminare quanto diversamente valutato, apprezzato e deciso dal giudice di merito in ordine alle acquisite risultanze istruttorie. Né risulta pretermesso dalla Corte distrettuale alcun "fatto" rilevante ai fini della decisione, peraltro immune da errori di diritto, non sussistendo a tal riguardo neppure le violazioni o false applicazioni denunciate dalla ricorrente.

Invero, la Corte territoriale, con argomentazioni logiche e congrue, richiamando anche talune deposizioni testimoniali ha ritenuto, in effetti, che le risultanze probatorie non avessero fornito elementi tali da poter distinguere il rapporto di lavoro di causa da un qualsiasi rapporto di lavoro ordinario.

Il vizio di motivazione, sotto il profilo della omissione, insufficienza e contraddittorietà della medesima, può dirsi sussistente solo qualora, nel ragionamento del giudice di merito, siano ravvisabili tracce evidenti del mancato o insufficiente esame di circostanze decisive ai fini della risoluzione della controversia (in relazione all'art. 360 n. 5 c.p.c., secondo il testo nella specie *ratione temporis* applicabile), prospettate dalle parti o rilevabili di ufficio, ovvero qualora esista un insanabile contrasto tra le argomentazioni complessivamente adottate, tale da non consentire l'identificazione del procedimento logico-giuridico posto a sostegno ~~base~~ della decisione; per conseguenza le censure inerenti a pretesi vizi di motivazione non possono risolversi nella richiesta di una lettura delle risultanze processuali diversa da quella operata nella sentenza impugnata (cfr. *ex plurimis* Cass. n. 824/2011 e n. 13783/2006): nel caso in esame, la sentenza impugnata ha esaminato le circostanze rilevanti ai fini della decisione, svolgendo un iter argomentativo esaustivo, coerente con le emergenze istruttorie acquisite e immune da contraddizioni e da vizi logici.

Né, come già anticipato, sono ravvisabili *errores in iudicando* in punto di diritto, laddove in effetti la Corte di merito nella specie non ha ritenuto che si applicasse la conversione del contratto di apprendistato a termine, in ipotesi di inadempimento dell'obbligo formativo,

ma, invece, che la mancata formazione ed il conseguente difetto di tirocinio, venendo meno la causa dell'apprendistato, riconducessero lo schema negoziale sin dall'origine in quello del contratto a tempo indeterminato (v. pure Cass. n. 20103/2017 circa l'impossibilità di applicare il regime indennitario previsto dall'art. 32 legge n. 183/2010. Cfr. anche Cass. lav. n. 15308 del 07/08/2004, secondo cui nel contratto di formazione e lavoro, l'impossibilità di formare il lavoratore in quanto lo stesso risulti 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. Conforme Cass. n. 66 del 1995). Invero, nel contratto di apprendistato il dato essenziale è rappresentato dall'obbligo del datore di lavoro di garantire un effettivo addestramento professionale finalizzato all'acquisizione, da parte del tirocinante, di una qualificazione professionale, sicché il ruolo preminente che la formazione assume rispetto all'attività lavorativa esclude che possa ritenersi conforme a tale speciale figura contrattuale un rapporto avente ad oggetto lo svolgimento di attività assolutamente elementari o routinarie, non integrate da un effettivo apporto didattico e formativo di natura teorica e pratica, con accertamento rimesso al giudice di merito ed incensurabile in cassazione, se congruamente motivato (Cass. nn. 14754 del 2014, 11265 del 2013 e 6787 del 2002).

Per contro, le varie doglianze avanzate da parte ricorrente non possono trovare accoglimento, in quanto, per consolidato orientamento di questa Corte, la motivazione omessa o insufficiente è configurabile soltanto qualora dal ragionamento del giudice di merito, come risultante dalla sentenza impugnata, emerga la totale obliterazione di elementi che potrebbero condurre ad una diversa decisione, ovvero quando sia evincibile l'obiettiva carenza, nel complesso della medesima sentenza, del procedimento logico che lo ha indotto, sulla base degli elementi acquisiti, al suo convincimento, ma non già quando, invece, vi sia difformità rispetto alle attese ed alle deduzioni della parte ricorrente sul valore e sul significato dal primo attribuiti agli elementi delibati, risolvendosi, altrimenti, il motivo di ricorso in un'inammissibile istanza di revisione delle valutazioni e del convincimento di quest'ultimo tesa all'ottenimento di una nuova pronuncia sul fatto, certamente estranea alla natura ed ai fini del giudizio di cassazione (in termini, tra le tante, Cass. SS.UU. n. 24148

del 2013). Infatti, il motivo di ricorso ex art. 360, co. 1, n. 5, c. p. c., non conferisce alla Corte di legittimità il potere di riesaminare il merito dell'intera vicenda processuale sottoposta al suo vaglio, ma solo quello di controllare, sul piano della coerenza logico-formale e della correttezza giuridica, l'esame e la valutazione fatta dal giudice del merito, al quale soltanto spetta di individuare le fonti del proprio convincimento, controllarne l'attendibilità e la concluzione nonché scegliere, tra le risultanze probatorie, quelle ritenute maggiormente idonee a dimostrare la veridicità dei fatti in discussione, dando così liberamente prevalenza all'uno o all'altro dei mezzi di prova acquisiti, salvo i casi tassativamente previsti dalla legge (Cass. sez. un. civ. n. 5802 del 1998, nonché Cass. n. 1892 del 2002, n. 15355 del 2004, n. 1014 del 2006, n. 18119 del 2008).

Nella specie, la società, lungi dal denunciare una totale obliterazione di un "fatto controverso e decisivo" che, ove valutato, avrebbe condotto, con criterio di certezza e non di mera probabilità, ad una diversa decisione, si è limitata, attraverso un riesame delle risultanze probatorie, a far valere la non rispondenza della ricostruzione dei fatti operata dal giudice di merito al diverso convincimento soggettivo patrocinato dalla parte stessa, proponendo un preteso migliore e più appagante coordinamento dei molteplici dati acquisiti; tali aspetti del giudizio, interni all'ambito della discrezionalità di valutazione degli elementi di prova e dell'apprezzamento dei fatti, attengono al libero convincimento del giudice e non ai possibili vizi dell'iter formativo di tale convincimento rilevanti ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 5, c.p.c., anche nella versione di testo qui applicabile, sicché la censura in esame, anche laddove deduce solo formalmente violazioni di legge, si traduce in sostanza nell'invocata revisione delle valutazioni e dei convincimenti espressi dal giudice di merito, tesa a conseguire una nuova pronuncia sul fatto, non ammessa perché estranea alla natura ed alla finalità del giudizio di legittimità.

Né, d'altro canto, risulta violata alcuna norma collettiva, che in effetti si limita a prevedere la possibilità di assunzioni di personale con contratto di apprendistato dirette a conseguire la qualifica professionale collegata alle mansioni di portalelettere. Ebbene la Corte territoriale non ha affermato che le parti sociali non possono assumere personale con contratto di apprendistato per lo svolgimento delle mansioni di portalelettere, ma di fatto ha ribadito il

principio generale secondo cui il contratto di apprendistato, che è contratto a causa mista con finalità formative, non può essere stipulato al solo scopo di far svolgere durante la durata del contratto, le mansioni tipiche del profilo professionale, dovendo prevedere al contempo un'attività di insegnamento da parte del datore di lavoro, la quale costituisce elemento essenziale e indefettibile del contratto entrando a far parte della causa negoziale (cfr. Cass. n. 11265/13 cit.). La previsione così come letta dalla ricorrente non poteva del resto essere neanche posta alla base dell'accordo sindacale, in quanto contrastante con la causa tipica del contratto di apprendistato.

Risulta, altresì, infondato il terzo motivo di ricorso, atteso che la Corte aquilana, dopo aver correttamente ritenuto la sussistenza di un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, fin dal 16-09-2002, per effetto dell'accertato difetto di attività formativa, ha condannato parte datoriale al pagamento anche delle retribuzioni maturate sin dall'assunzione fino all'effettiva riammissione in servizio, con gli accessori di legge, detratto però quanto già corrisposto durante il periodo di apprendistato (tra il 16 settembre 2002 ed il 15 settembre 2005), nonché *l'aliunde perceptum*, giusta i redditi risultanti in capo al lavoratore nel periodo successivo, come da documentazione in atti, meglio individuata altresì nella motivazione sul punto della sentenza *de qua*. Ha precisato, inoltre, nel successivo dispositivo anche l'inquadramento da applicarsi come *portalettere ordinario (area operativa, livello D ex contratti collettivi nazionali di settore anni 2001 e 2003)*.

Dunque, stante l'accertata inadempienza contrattuale, ogni conseguente prova liberatoria competeva alla obbligata società, ai sensi degli artt. 1218 e ss. nonché 2697 co. II c.c., risultando peraltro agevole la liquidazione del *quantum* mediante semplici operazioni aritmetiche sulla scorta degli anzidetti precisi parametri inerenti all'ordinato inquadramento. In diritto, inoltre, va considerato in proposito (cfr. Cass. VI civ. - L, ordinanza n. 3344 del 19/02/2015), che l'inadempimento di non scarsa importanza degli obblighi formativi comporta la trasformazione, sin dall'inizio del contratto di formazione e lavoro in contratto di lavoro a tempo indeterminato, sicché ai lavoratori va riconosciuto "ex tunc" il trattamento giuridico ed economico previsto dagli accordi collettivi, con riferimento a quest'ultimo tipo contrattuale (cfr. parimenti id. n. 6068 del 17/03/2014 l'inadempimento integrale degli

obblighi formativi integra un vizio che incide sulla causa contrattuale ed è suscettibile di determinare, sin dall'inizio del rapporto, la trasformazione in lavoro subordinato a tempo ~~indeterminato~~. V. pure Cass. lav. n. 1324 del 26/01/2015: l'inadempimento degli obblighi di formazione ne determina la trasformazione, fin dall'inizio, in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ove l'inadempimento abbia un'obiettiva rilevanza, concretizzandosi nella totale mancanza di formazione, teorica e pratica, ovvero in una attività formativa carente o inadeguata rispetto agli obiettivi indicati nel progetto di formazione e trasfusi nel contratto, ferma la necessità per il giudice, in tale ultima ipotesi, di valutare, in base ai principi generali, la gravità dell'inadempimento ai fini della declaratoria di trasformazione del rapporto in tutti i casi di inosservanza degli obblighi di formazione di non scarsa importanza. In applicazione dell'anzidetto principio, è stata quindi cassata la sentenza di merito che - a fronte di un progetto formativo molto dettagliato di ventiquattro mesi e del comportamento del datore di lavoro che, ultimato un breve periodo di formazione, aveva assegnato i lavoratori a compiti di autisti a tempo pieno uguali a quelli dei dipendenti a tempo indeterminato - aveva concluso che si fosse in presenza di mere irregolarità contratto non incidenti sulla formazione. V. in senso analogo Cass. lav. n. 2247 - 01/02/2006.

Cfr. altresì Cass. lav. n. 17373 del 13/07/2017, secondo cui il contratto di apprendistato, anche nel regime normativo di cui alla l. n. 25 del 1955, si configura come rapporto di lavoro a tempo indeterminato a struttura bifasica, nel quale la prima fase è contraddistinta da una causa mista -al normale scambio tra prestazione di lavoro e retribuzione si aggiunge l'elemento specializzante costituito dallo scambio tra attività lavorativa e formazione professionale- mentre, nella seconda, soltanto residuale, perché condizionata al mancato recesso ex art. 2118 c.c., il rapporto -unico- continua con la causa tipica del lavoro subordinato; ne consegue che, nel caso di licenziamento intervenuto nel corso del periodo di formazione, è inapplicabile la disciplina relativa al licenziamento "ante tempus" nel rapporto di lavoro a tempo determinato.

V. ancora la succitata pronuncia di Cass. lav. n. 20103 del 28 marzo - 14 agosto 2017, secondo cui, tra l'altro, in tema di contratto di apprendistato, l'art. 16 del d.lgs. n. 196 del

1997, "ratione temporis" applicabile, ferma la previsione di un termine minimo e massimo, rinvia alla contrattazione collettiva per la fissazione della durata, sicché, per escludere la ~~continuazione~~ del rapporto lavorativo come ordinario rapporto di lavoro subordinato, è necessario che il datore di lavoro eserciti tempestivamente la facoltà di recesso accordatagli dalla legge; ne consegue che ove, poi, il rapporto sia qualificato sin dall'origine come a tempo indeterminato, la disciplina di cui all'art. 32, commi 5 e 7, della l. n. 183 del 2010 è inapplicabile).

In proposito, inoltre, la Corte di Appello con l'impugnata sentenza osservava come l'accertata *instaurazione di un ordinario rapporto di lavoro subordinato*, a tempo indeterminato, fin dal 16 settembre 2002 *comportasse che il relativo rapporto dovesse considerarsi (de jure) ancora in essere, stante l'illegittima risoluzione dello stesso alla scadenza del periodo di apprendistato, giusta la lettera di recesso ex art. 2118 c.c. in data 14-06-2005*, donde tutti i conseguenti obblighi, *ex tunc*, a carico della società datrice di lavoro (cfr. sul punto Cass. lav. n. 5711 - 11/04/2012, secondo cui la sospensione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato può avere luogo solo nei casi previsti dalla legge, sicché il datore di lavoro che unilateralmente sospenda il rapporto sulla base di proprie erronee convinzioni è tenuto a corrispondere le pertinenti retribuzioni, senza necessità di un atto di messa in mora da parte del lavoratore.

In senso analogo v. pure Cass. lav. n. 7524 del 27/03/2009: in presenza di situazioni di permanenza giuridica del rapporto di lavoro, privo tuttavia di funzionalità di fatto, l'onere del lavoratore di offrire la prestazione presuppone necessariamente che non sia configurabile "*mora credendi*" del datore di lavoro come avviene, ad esempio, alla scadenza di un termine apposto invalidamente al contratto, siccome l'adempimento è appunto necessario per determinare la mora; nel caso, invece, del provvedimento del datore di lavoro -negozio giuridico unilaterale- come la sospensione del rapporto per collocamento in cassa integrazione guadagni, non conforme a legge, è questo atto, con il rifiuto di accettare la prestazione, che lo costituisce in mora, con la conseguenza che deve sopportare il rischio dell'estinzione dell'obbligo di eseguire la prestazione.

Parimenti, Cass. lav. n. 10236 del 04/05/2009: in caso di intervento straordinario di integrazione salariale per l'attuazione di un programma di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, che implichi una temporanea eccedenza di personale, ove il provvedimento di sospensione dall'attività lavorativa sia illegittimo, è questo stesso atto negoziale unilaterale, con il rifiuto di accettare la prestazione lavorativa, a determinare la "mora credendi" del datore di lavoro; ne consegue che il lavoratore non è tenuto ad offrire la propria prestazione ed il datore medesimo è tenuto a sopportare il rischio dell'estinzione dell'obbligo di esecuzione della prestazione).

Stante l'esito del tutto negativo dell'impugnazione, per il principio della soccombenza la società ricorrente è tenuta al rimborso delle relative spese a favore della controparte (liquidate come da seguente dispositivo, tenuto conto però della tardività del controricorso, perciò inammissibile, cui tuttavia hanno fatto seguito l'anzidetta memoria -con acclusa ulteriore procura speciale a margine- depositata per l'adunanza inizialmente fissata, nonché la successiva partecipazione alla pubblica udienza del solo difensore del sebbene entrambe le parti risultino essere state tempestivamente e ritualmente avvisate in data 6 novembre 2017 per il successivo 12 dicembre).

P.Q.M.

la Corte RIGETTA il ricorso. Condanna la società ricorrente al pagamento delle spese, che liquida a favore dell'intimato TARABORRELLI in euro 2000,00 (duemila/00) per compensi professionali ed in euro 200,00 (duecento/00) per esborsi, oltre spese generali al 15%, i.v.a. e c.p.a. come per legge. -----

Così deciso in Roma il dodici dicembre 2017

IL CONSIGLIERE estensore

dr. Federico De Gregorio



IL CANCELLIERE
Maria Pia Giacoia



IL PRESIDENTE

dr. Vincenzo Di Cerbo

