



FALCRI silcea

UNISIN doc.

Notiziario a cura della Segreteria Nazionale



FALCRI silcea

Roma, 18 giugno 2013 – n. 23

Da: Il Quotidiano IPSOA - News area Lavoro & Previdenza - 17/6/2013

Occorre un addestramento effettivo del lavoratore Quando l'apprendistato è genuino?

La Suprema Corte precisa le condizioni legali per la configurabilità di un effettivo e non fittizio rapporto di apprendistato. Elemento essenziale e indefettibile del contratto di apprendistato è la sussistenza di un addestramento effettivo del lavoratore, finalizzato all'inserimento definitivo nel lavoro dell'impresa, mediante l'acquisizione di una professionalità.

di Francesco Buffa - Magistrato presso la Corte di Cassazione

Secondo la Corte, l'apprendistato è un rapporto di lavoro speciale, in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire nella sua impresa all'apprendista l'insegnamento necessario perché questi possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato.

La sentenza precisa quindi che la sussistenza di un addestramento effettivo del lavoratore, finalizzato all'inserimento definitivo nel lavoro dell'impresa, mediante l'acquisizione di una professionalità, costituisce, dunque, elemento essenziale e indefettibile del contratto di apprendistato, entrando a far parte della causa negoziale: affinché il detto obiettivo possa essere raggiunto è necessario dunque lo svolgimento effettivo, e non meramente figurativo, sia delle prestazioni lavorative da parte del dipendente sia della corrispondente attività di insegnamento da parte del datore di lavoro.

Infine, la Corte precisa che spetta al giudice di merito verificare, con valutazione non censurabile in sede di legittimità, se congruamente motivata, la ricorrenza di una attività formativa, pur modulabile in relazione alla natura e alle caratteristiche delle mansioni che il lavoratore è chiamato a svolgere, purché adeguata ed effettivamente idonea a raggiungere lo scopo di attuare una sorta di ingresso guidato del giovane nel mondo del lavoro.

In giurisprudenza di legittimità, in precedenza, nello stesso senso si era pronunciata Cass. Sez. L, Sentenza n. 11482 del 01/08/2002, secondo la quale, affinché il lavoratore possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, è necessario lo svolgimento effettivo sia delle prestazioni lavorative da parte del dipendente sia della corrispondente attività di insegnamento da parte del datore di lavoro, essendo consentito a quest'ultimo di modulare la prestazione dell'apprendista e l'addestramento pratico in relazione alle concrete esigenze dell'organizzazione aziendale.

Più di recente, in tema, Cass. Sez. L, Sentenza n. 2015 del 13/02/2012 ha affermato che nel contratto di apprendistato, come in quello di formazione e lavoro, l'attività formativa, che è compresa nella causa negoziale, 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 si tratti di lavoro di elevata professionalità o di semplici prestazioni di mera esecuzione, e potendo atteggiarsi con anticipazione della fase teorica rispetto a quella pratica, o viceversa, sempre che lo svolgimento della suddetta attività di formazione sia idoneo a raggiungere lo scopo del contratto - ossia l'inserimento effettivo nel lavoro dell'impresa mediante l'acquisizione di una professionalità adeguata - secondo una valutazione che è rimessa al giudice del merito ed è incensurabile in cassazione, se congruamente motivata.

Copyright © - Riproduzione riservata

Allegato: Cassazione, sentenza 10/5/2013, n. 11265