



N. [REDACTED] R.G.A.C.

TRIBUNALE DI MANTOVA

Il giudice dott. Luigi Bettini, letti gli atti, a scioglimento della riserva che precede:

rilevato che:

- con ricorso del 24/9/12 [REDACTED] lamentava l'ingiustificatezza del licenziamento intimatogli il 20/10/10 da [REDACTED], di cui era stato dipendente; affermava in particolare che: 1) era stato assunto con contratto di apprendistato del 12/11/07 con mansioni di fustellatore; 2) aveva sempre svolto mansioni diverse da quelle per cui era stato assunto, e cioè quelle di macchinista per macchine da stampa, in assenza di qualsiasi formazione per quelle mansioni o per altre diverse, non essendo mai stato sottoposto ad alcun addestramento; 3) l'assenza di formazione rendeva parzialmente nulla la causa del contratto, che doveva essere considerato un contratto di lavoro subordinato ordinario a tempo indeterminato fin dall'inizio, e dunque illegittimo il suo recesso per scadenza del termine dell'apprendistato, che doveva essere riqualificato come licenziamento illegittimo; 4) la diversità delle mansioni gli dava inoltre diritto alle differenze retributive maturate in ragione di quelle effettivamente svolte; chiedeva quindi che: 1) fosse accertato che il contratto di lavoro era ordinario a tempo indeterminato e che aveva diritto ad essere inquadrato nel livello grafico artigiano, corrispondente alle mansioni svolte; 2) fosse condannata la società al pagamento delle differenze retributive conseguenti alla diversa qualifica; 3) fosse accertata l'illegittimità del recesso e fosse condannata la società a reintegrarlo nell'originario posto di lavoro ed al pagamento al pagamento a suo favore di tutte le mensilità dalla data del licenziamento fino all'effettiva reintegrazione ex

art. 18 L. n. 300/70, oltre ai contributi previdenziali ed assistenziali; 4) in via subordinata, anche qualificare il contratto come di apprendistato fosse condannata la società a reintegrarlo nell'originario posto di lavoro e a pagargli tutte le mensilità dalla data del licenziamento fino all'effettiva reintegrazione ex art. 18 L. n. 300/70;

- si costituiva in giudizio [redacted] chiedendo il rigetto di tutte le domande; affermava che: 1) il contratto doveva considerarsi di apprendistato, il ricorrente era stato adibito alle mansioni pattuite e aveva seguito la relativa formazione, all'esito della quale, alla scadenza del periodo triennale previsto dal CCNL applicabile, essendo stato ritenuto non idoneo, la società era legittimamente receduta dal contratto; 2) le domande erano improcedibili ex art. 1/47 L. n. 92/12 poiché nessun licenziamento era stato intimato al ricorrente, ma gli era solo stata comunicata la scadenza del termine, e dunque non aveva diritto alla tutela ex art. 18 L. n. 300/70; le altre domande, inoltre, non erano fondate sui medesimi fatti costitutivi; 3) in ogni caso era decaduto dall'impugnazione del licenziamento ex art. 6 L. n. 604/66 perché compiuta oltre il termine previsto; 4) il recesso era comunque tempestivo perché intimato entro il termine previsto dal contratto collettivo e motivato dallo scarso apprendimento del ricorrente;

- all'udienza del 30/10/12, il giudice riservava la decisione;

ritenuto che:

- ex art. 1/47 L. n. 92/12 "Le disposizioni dei commi da 48 a 68 si applicano alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro" ed ex art. 1/48 della medesima legge il ricorrente può introdurre ulteriori domande purché fondate sui medesimi fatti costitutivi;

- nel caso di specie il ricorrente chiede anzitutto l'accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro ordinario a tempo indeterminato, l'accertamento del suo diritto ad un diverso e superiore inquadramento, in conseguenza di mansioni svolte differenti, e la condanna della società al pagamento delle differenze retributive conseguenti (domande nn. 1, 2 e 3);

- tali domande non sono fondate – ad avviso di chi scrive – sui medesimi fatti costitutivi dell'impugnativa di licenziamento ex art. 18 L. n. 300/70; se infatti i fatti costitutivi

dell'impugnazione del licenziamento sono costituiti dall'esistenza di contratto di lavoro subordinato, da un recesso illegittimo, dallo specifico motivo di tale recesso e dal requisito dimensionale del datore di lavoro, le domande svolte dal ricorrente hanno in comune un unico medesimo fatto costitutivo, e cioè l'esistenza del contratto di lavoro;

- certo, ad avviso di chi scrive non può ritenersi che i fatti costitutivi delle diverse domande - come richiesti dall'art. 1/48 L. n. 92/12 - siano tutti e solo quelli dell'impugnativa del licenziamento ex art. 18 L. n. 300/70, altrimenti risolvendosi le domande nella medesima domanda (appunto per completa identità dei fatti costitutivi), ma non può nemmeno interpretarsi la norma come se fosse sufficiente che fra le diverse domande vi sia in comune un solo identico fatto costitutivo, e precisamente l'esistenza di un contratto di lavoro subordinato, poiché altrimenti il ricorrente potrebbe far valere con il rito speciale ogni diritto nascente dal contratto di lavoro, in contrasto con la *ratio* dell'art. 1/47 L. n. 92/12 che ha inteso prevedere il nuovo rito per le sole domande di impugnazione dei licenziamenti ex art. 18 L. n. 300/70, non anche per ogni altra domanda nascente da quello stesso rapporto di lavoro;

- i fatti costitutivi comuni ("identici") fra le domande che possono essere svolte con il rito speciale devono necessariamente essere non solo l'esistenza del contratto di lavoro ma almeno anche l'illegittimità del recesso ed il motivo per cui il recesso è stato intimato; così insieme all'impugnativa del licenziamento il ricorrente può svolgere, ad esempio, la domanda di risarcimento del danno cagionatogli dal datore di lavoro in conseguenza dell'illegittimo licenziamento; in tal caso comuni alle due domande non è solo il fatto costitutivo dell'esistenza del contratto di lavoro, ma anche l'illegittimità del recesso;

- per tali motivi nel caso di specie le domande diverse dall'impugnativa del licenziamento devono ritenersi inammissibili;

- a tale proposito non pare a chi scrive che la conseguenza dell'erroneità del rito scelto possa determinarne un suo mutamento ex artt. 426 e 427 c.p.c. o 4 D.l.vo n. 150/11 (in tal caso previa separazione delle domande, riguardando l'errore solo alcune di esse), poiché tali norme sono state previste in ipotesi specifiche (dal rito civile ordinario al rito del lavoro e viceversa o fra rito ordinario, rito sommario e rito del lavoro nelle controversie disciplinate dal D.l.vo n. 150/11), nessuna delle quali si attaglia al caso di specie;

- in assenza di una norma che espressamente disciplini il mutamento dal rito sommario speciale (previsto dall'art. 1/48-68 L. n. 92/12) a quello del lavoro ex art. 414 c.p.c. deve

quindi essere dichiarata l'inammissibilità delle domande introdotta con il rito sommario speciale se non rientranti nelle ipotesi espressamente previste per tale rito, come nel caso di specie:

- devono invece essere trattate con il rito speciale le domande (principale e subordinata) di accertamento di illegittimità/invalidità/inefficacia del licenziamento impugnato e di conseguente condanna della società alla reintegrazione del lavoratore e al pagamento di tutte le retribuzioni dalla data del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione (nn. 4, 5 e 6) poiché, a prescindere dalla loro fondatezza, esse integrano proprio quell' *"impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni"* di cui all'art. 1/47 citato;

- nel merito però esse sono infondate e devono essere rigettate;

- secondo un orientamento giurisprudenziale che questo giudice condivide la funzione giuridica del contratto di apprendistato è caratterizzata, oltre che dallo svolgimento della prestazione lavorativa, anche da un effettivo addestramento professionale finalizzato all'acquisizione da parte del tirocinio della necessaria capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato;

- in conseguenza di ciò ex art. 7 L. n. 25/55 il rapporto è sottoposto a un termine di durata massima alla cui scadenza il datore di lavoro ha facoltà di recesso ex art. 19 della stessa legge, senza che sia richiesta l'esistenza della giusta causa o del giustificato motivo, al compimento del previsto periodo di tirocinio viene a cessare per esaurimento la causa negoziale (così Corte Cost. n. 169/73);

- in tutti i casi di recesso da un contratto di lavoro per scadenza di un termine illegittimamente apposto - o perché non ricorrono i presupposti che consentano al datore di lavoro l'apposizione del termine o perché non ricorrono in concreto le fattispecie per le quali la legge stessa prevede un termine di durata, come avviene per il rapporto di apprendistato (se in realtà l'apprendistato non è svolto, com'è prospettato nel caso di specie)

- la comunicazione del recesso, motivata dalla scadenza del termine, non può essere considerata un licenziamento;

- non vi sono elementi che consentano di discriminare gli uni e gli altri casi e quindi di applicare a ciascuno una disciplina differenziata, poiché tutti sono caratterizzati dal tratto comune della esistenza del recesso da un ordinario rapporto di lavoro subordinato operato alla scadenza di un termine da ritenere illegittimo;

- né è prevista un'assimilazione, quanto alle conseguenze, tra recesso per scadenza del termine illegittimo e licenziamento intimato in un ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato poiché secondo i principi e le regole di carattere generale, in caso di scadenza di un contratto di lavoro a termine illegittimamente stipulato e di comunicazione da parte del datore di lavoro della conseguente disdetta, non sono applicabili né l'art. 6 L. 604/66, relativo alla decadenza del lavoratore dell'impugnazione dell'illegittimo recesso né l'art. 18 L. 300/70 relativo alla reintegrazione nel posto di lavoro;

- è peraltro salva l'applicabilità di entrambe le norme citate qualora il datore di lavoro, anziché limitarsi a comunicare con un atto nel quale non è assolutamente ravvisabile un licenziamento ma la disdetta per scadenza del termine, abbia invece intimato - nel presupposto dell'intervenuta conversione del rapporto a termine in un rapporto a tempo indeterminato - un vero e proprio licenziamento da quest'ultimo rapporto (così Cass. civ., sez. lav., n. 1781/97, con riferimento alla nullità del termine ex L. n. 230/62 ma con principio applicabile anche all'art. 1 D.Lvo n. 368/01);

- nel caso di specie la società, al termine del periodo di apprendistato, ha comunicato al lavoratore il recesso dal contratto per scadenza del termine triennale (documento n. 2 di parte ricorrente), non gli ha intimato un vero e proprio licenziamento; d'altra parte la stessa società resistente ha invocato - nel comunicare la cessazione del rapporto - proprio la scadenza del termine dell'apprendistato, per il quale il contratto di lavoro (documento n. 1 di parte ricorrente) rinvia al contratto collettivo nazionale applicabile (documento n. 6 di parte resistente);

- anche quindi a ritenere - come afferma il ricorrente - che il contratto non fosse tale poiché l'apprendistato non è mai stato eseguito, ciò comporta al più la nullità del termine apposto al contratto e relativo alla durata del periodo di apprendistato; a ciò consegue la sua trasformazione in contratto a tempo indeterminato ordinario fin dall'inizio del rapporto (perché, appunto, il termine è stato illegittimamente apposto), ma non anche la riqualificazione del recesso come licenziamento e la condanna della società alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro;

- altro è infatti l'accertamento della nullità del termine, altro è l'accertamento dell'illegittimità del licenziamento e nel caso di specie non v'è stato alcun licenziamento illegittimo, ma al più - se fondata la prospettazione del ricorrente - un termine nullo;

- le relative domande di tutela ex art. 18 L. n. 300/70 (nn. 4, 5 e 6) devono essere rigettate;

- la novità e la complessità delle questioni trattate costituiscono gravi ed eccezionali motivi per compensare interamente fra le parti le spese processuali;

P.Q.M.

1) dichiara inammissibili le domande di accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro ordinario a tempo indeterminato, di accertamento del diritto del ricorrente ad un diverso e superiore inquadramento, in conseguenza di mansioni svolte differenti, e di condanna della società al pagamento delle differenze retributive conseguenti (domande nn. 1, 2 e 3);

2) rigetta tutte le altre domande (domande nn. 4, 5 e 6);

3) compensa per intero fra le parti le spese processuali.

Si comunichi.

Mantova, 12/12/12

DEPOSITATO IN CANCELLERIA

OGGI 13/12/12

IL FUNZIONARIO

Manuela Anoli

[Signature]

Il giudice del lavoro

dott. Luigi Bettini

[Signature]