REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

IL TRIBUNALE DI LODI

in funzione di Giudice del Lavoro

Il Giudice dr. Elena GIUPPI,

all'udienza del 27 novembre 2019 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Nella causa n. 110\2019, discussa alla medesima udienza, promossa da

C M , rappresentato e difeso dagli Avv.ti P N P. , Vi M e S C J , con elezione di domicilio presso lo studio degli stessi in B , Via S n.

Ricorrente

Contro

G . C. **SRL,** con sede in C di M , Via S n. , rappresentata e difesa dagli Avv.ti, Goffredo Massimo, Bedon Francesco e Berzaga Giovanni, con elezione di domicilio presso lo studio di quest'ultimo sito in Castiglione d' Adda, Via Garibaldi n. 47

Resistente

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso ex art. 414 c.p.c., iscritto a ruolo in data 18 febbraio 2019 il ricorrente in epigrafe indicato premesso:

-di essere stato assunto dalla convenuta con contratto di lavoro professionalizzante della durata di 24 mesi con decorrenza 27 dicembre 2016 ;

-di avere lavorato sino al 24 dicembre compreso;

- che in data 24 dicembre 2018 gli era stato consegnata la comunicazione di recesso dal contratto di apprendistato da intendersi risolto il 26 dicembre 2018;

- di non avere ricevuto la giusta retribuzione poiché non gli era stata riconosciuta la progressione stipendiale di cui all'articolo 21, comma 7 CCNL alimentari industria ;

tutto ciò premesso rassegnava le seguenti conclusioni:

accertare e dichiarare la nullità/illegittimità del contratto di apprendistato per mancanza del piano formativo;

Firmato Da: GIUPPI ELENA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: d5b24a8b0b2c8be8213d9de51588a0c - Firmato Da: VITALI LUCA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 50fe78fde55b84949b914ec0e2302e27

accertare e dichiarare l'inefficacia del recesso intimato il 18.12.2018, per violazione dell'art. 21 del ccnl del settore;
accertare e dichiarare la sussistenza tra il ricorrente e la convenuta di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto, in subordine dal 27.12.2018, in subordine dalla diversa data ritenuta di Giustizia; in subordine dichiarare la conversione del contratto di apprendistato in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
condannare la convenuta all'assunzione del ricorrente a tempo indeterminato a far data dal 27.2.2016, in subordine dal 27.12.2018, in subordine dalla data ritenuta di Giustizia, in ogni caso condannando la suddetta all'immediata riammissione in servizio del medesimo e al pagamento in favore del medesimo delle retribuzioni *medio tempore* maturate (in subordine: di un'indennità risarcitoria compresa tra 2,5 e 12 mensilità g.d.f.);
accertare e dichiarare il diritto del ricorrente all'inquadramento nel livello 6° del ccnl alimentari industria per i primi sei mesi di prestazione e nel livello 5° dal 7° e sino al 24° mese di prestazione;
condannare la resistente al pagamento in favore del ricorrente della somma di **€** 9.635,72 a titolo di differenze retributive, o la diversa ritenuta di Giustizia, oltre interessi e rivalutazione monetaria dalla domanda al saldo.
Con vittoria di **spese** e compensi professionali.
Con **distrazione** delle spese in favore dei procuratori antistatari.

La società resistente si costituiva chiedendo il rigetto del ricorso.

Il Giudice , all'udienza del 27 novembre 2019 , dopo la discussione della causa , definiva il procedimento, dando lettura del dispositivo in udienza.

MOTIVI DELLA DECISIONE.

Si premette che nelle conclusioni il ricorrente ha chiesto l'accertamento della nullità del contratto di apprendistato per mancanza del piano formativo:la domanda deve ritenersi nulla (salvo che ,come sembra verosimile, si tratti di un refuso) o comunque infondata atteso che parte ricorrente nell'atto introduttivo ha del tutto omesso di indicarne le ragioni;in ogni caso il piano formativo è stato puntualmente prodotto (doc.3 resistente) ed illustrato dalla resistente

Licenziamento

I fatti rilevanti al fine di decidere la domanda di impugnazione del licenziamento sono i seguenti:

Firmato Da: GIUPPI ELENA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: d5b24a8b0b2c8be8213d9de51588a0c - Firmato Da: VITALI LUCA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 50fe78fde55b84949b914ec0e2302e27

- il contratto di apprendistato inter partes è stato stipulato in data 27 dicembre 2016 con decorrenza dallo stesso 27 dicembre;
- il termine di scadenza del contratto è stato indicato in contratto in un biennio dalla data di stipulazione del contratto e dunque al 26 dicembre 2018;
- il licenziamento è stato intimato con comunicazione consegnata in data 24 dicembre,con effetto dal 26.12.2018 (ultimo giorno di lavoro) ;
- nella comunicazione di licenziamento la società ha esonerato il lavoratore dal prestare il preavviso.

Parte ricorrente assume che la società , non avendo intimato il licenziameto nel rispetto del periodo di preavviso , avrebbe violato l'art.21 CCNL: ciò avrebbe determinato l'illegittimità del licenziamento con le conseguenze indicate nelle rassegnate conclusioni.

L'art.21 comma 5 del CCNL Industria Alimentare (doc. 6 ricorrente) prevede che: "*stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato stesso, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato*".

L'assunto di parte ricorrente è infondato per i motivi di seguito esposti.

Nella fattispecie deve richiamarsi e farsi applicazione della normativa di legge ..

Firmato Da: GIUPPI ELENA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: d5b24a8b0b2c8be8213d9de51588a0c - Firmato Da: VITALI LUCA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 50fe78fde55b84949b914ec0e2302e27

Il contratto di apprendistato per cui è causa , ratione temporis,è soggetto alla disciplina di cui all'art.42,comma 4 dlgs 81\2015 : "***Al termine del periodo di apprendistato*** *le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile****, con preavviso decorrente dal medesimo termine****. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato".*

Il dettato normativo è chiaro nel prevedere :

1) che il datore di lavoro possa recedere dal contratto allo scadere del periodo di apprendistato e cioè allo spirare del termine previsto per l'apprendistato ;
2) che il periodo di preavviso decorra dal termine della scadenza contrattuale;
3) che scaduto il termine del contratt di apprendistato ,durante il periodo di preavviso continui ad applicarsi la disciplina del contratto di apprendistato.

Come correttamente osservato da parte ricorrente l'analisi della normativa in vigore ed applicabile al caso di specie conduce alla logica conseguenza per cui *allo scadere del termine del contratto di apprendistato,e dunque completato il periodo di apprendistato in cui, non sussistendo più materia di addestramento professionale, è raggiunto l'obiettivo formativo, il datore di lavoro può recedere dal rapporto, ai sensi dell'art. 2118 c.c. (art. 42 d.lgs. 81/2015)* e **dopo**, la scadenza contrattuale si colloca il periodo di preavviso .

Si aggiunga che la previsione che "d*urante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato* " sarebbe ultronea e

Firmato Da: GIUPPI ELENA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: d5b24a8b0b2c8be8213d9de51588a0c - Firmato Da: VITALI LUCA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 50fe78fde55b84949b914ec0e2302e27

non giustificata se si ritenesse che il periodo di preavviso si collochi prima del termine contrattuale .

Il legislatore ha dunque voluto che il recesso dal rapporto di lavoro intervenisse al termine del periodo formativo e che il preavviso si collocasse dopo la scadenza del termine,dando facoltà al datore di lavoro di continuare a far lavorare il lavoratore nel predetto periodo oppure di corrispondergli l'indennità.

La società ha dunque agito nel rispetto della disposizione di legge .

Ritiene il giudice che non vi sia stata neppure violazione della normativa contrattuale collettiva .

L'art.21 CCNL (stipulato in data antecedente l'entrata in vigore della legge 81\2015) infatti ,a parere del Giudice,si limita a disciplinare la facoltà di recesso **delle parti** (di ciascuna di esse,e quindi non del solo datore di lavoro) al termine del periodo di apprendistato,riconoscendo ad entrambe il diritto al preavviso,secondo l'espresso richiamo all'art.2118 cc.

Detto richiamo all'art.2118 cc consente di affermare che anche secondo la norma collettiva la conseguenza del mancato preavviso è unicamente l'obbligo di corrispondere l'indennità sostitutiva(art.2118 cc,comma 2) e non anche la prosecuzione o conversione del rapporto prevista unicamente nel caso in cui non sia esercitata la facoltà di recesso (e non la concessione del periodo di preavviso,che,si ripete la parte obbligata ha facoltà di monetizzare).

Per i motivi esposti la domanda di impugnazione del licenziamento è infondata e deve essere rigettata.

Firmato Da: GIUPPI ELENA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: d5b24a8b0b2c8be8213d9de51588a0c - Firmato Da: VITALI LUCA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 50fe78fde55b84949b914ec0e2302e27

Differenze retributive .

Parte ricorrente ha agito rivendicando differenze retributive sull'assunto che la retribuzione corrisposta sia inferiore rispetto a quella prevista dall'art.21 ccnl ,che prevede che nel corso dell'apprendistato il lavoratore venga inquadrato in diversi livelli ,secondo la progressione indicata dalla norma.

All'udienza di discussione le parti hanno congiuntamente dato atto che il credito retributivo vantatato dal ricorrente ammonta ad € 886,93.

La società è dunque condannata al pagamento di tale somma.

Un quarto delle spese liquidato come da dispositivo,segue la soccombenza della società sulla domanda avente ad oggetto le differenze retributive;i restanti 3\4 sono compensati considerata la novità della questione trattata.

PQM

Il Giudice del Lavoro definitivamente pronunciando nel contraddittorio delle parti,contrariis reiectis così provvede:

in parziale accoglimento del ricorso proposto da C M contro G .C. srl

Condanna

La società resistente al pagamento in favore del ricorrente della somma lorda di € 886,93 a titolo di differenze retributive oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla scadenza al saldo.

Rigetta ogni diversa domanda.

Firmato Da: GIUPPI ELENA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: d5b24a8b0b2c8be8213d9de51588a0c - Firmato Da: VITALI LUCA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 50fe78fde55b84949b914ec0e2302e27

Condanna la resistente al pagamento di 1\4 delle spese di lite liquidato in euro 500,00 oltre spese generali oltre Iva e cpa con distrazione in favore del procuratore anticipatario avv. J.S C ;compensa fra le parti i restanti 3\4

Termine di 60 giorni per la motivazione

Lodi, così deciso il 27 novembre 2019.

Il Giudice

Dott.E.Giuppi

Firmato Da: GIUPPI ELENA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: d5b24a8b0b2c8be8213d9de51588a0c - Firmato Da: VITALI LUCA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 50fe78fde55b84949b914ec0e2302e27