

**Processo civile** – Impugnazione verbale ispettivo - Contratto di apprendistato – Onere della prova - Grava sul ricorrente datore di lavoro.

**Rapporto di lavoro** – Apprendistato – Forma scritta del contratto – Piano formativo individuale - Addestramento professionalizzante – Tutor aziendale - Congruità rapporto numerico tra apprendisti ed operai – Necessità

**Tribunale di Grosseto – 7.5.2010 n. 203 – Dott.ssa Casoli – E.C. s.r.l. e E.di C.D. (avv. Picchi) – INPS (avv. Napoletano).**

*Allorché la domanda proposta avverso un verbale ispettivo –pur formalmente di accertamento negativo- invochi il positivo accertamento della sussistenza di uno specifico e diverso rapporto contrattuale fra le parti, l'onere della prova grava su chi ne assuma l'esistenza, ossia sulla ricorrente società datrice di lavoro.*

*La complessa normativa –a livello statale, regionale e di contrattazione collettiva-, che regola il contratto di apprendistato professionalizzante, ne disciplina in maniera puntuale le caratteristiche: forma scritta del contratto, formazione pratica e formale (esterna o interna all'azienda), presenza di un tutor garante della effettività delle fasi di apprendimento, registrazione su libretto formativo del percorso seguito, rapporto numerico plausibile tra operai comuni ed apprendisti all'interno dell'azienda. Ove manchi la prova del rispetto degli obblighi gravanti sul datore di lavoro e della realizzazione del diritto del lavoratore alla formazione, il ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante dovrà ritenersi una manovra elusiva, tesa a godere sine titulo delle agevolazioni retributive e contributive previste dalla legge, sicchè il contratto stesso dovrà ritenersi nullo.*

FATTO

Con tre distinti ricorsi depositati il 23 febbraio 2009 ed il 7 aprile 2009, la soc. E. S.r.l, in persona del legale rappresentante D. C. e la ditta individuale EDILCOPP di C. D., hanno esposto che, con tre verbali di accertamento INPS (n. 501, 507 e 508 del 2008) ed un Certificato di Variazione INAIL, detti Istituti hanno rilevato l'omesso versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi relativi alle posizioni dei lavoratori B. T. e P. R. (per la

società) e G. S., P. B. e G. C. (per la ditta individuale), ritenuti tutti, a dispetto della loro formale assunzione (negli anni 2007 e 2005) come apprendisti, operai comuni da inquadrarsi al 1° livello del CCNL di settore stante l'asserita assenza di un tutor aziendale.

La società ricorrente ha dedotto che, in realtà, la funzione di tutore aziendale per i due lavoratori è sempre stata svolta dal Sig. M. F., coniuge della legale rappresentante D. C., dipendente della ditta individuale e collaboratore della s.r.l.

Tanto premesso, le opposenti hanno quindi chiesto dichiararsi non dovuto il versamento dei contributi richiesti dall'INPS con i verbali di accertamento n. 501, 507 e 508 del 2008 e dei premi assicurativi pretesi dall'INAIL con il Certificato di Variazione n. 18356634 del 17.10.208 (emesso nei confronti della sola ditta).

Costituendosi in giudizio, entrambi gli Istituti hanno dedotto l'infondatezza dell'avversa pretesa, per difetto, nei fatti, dei presupposti caratterizzanti l'apprendistato, chiedendo pertanto il rigetto della domanda.

Riunite le cause ed escussi alcuni testimoni, all'odierna udienza la causa è stata discussa e decisa mediante sentenza di cui è stata data integrale lettura.

## DIRITTO

La domanda spiegata dalle ricorrenti nei confronti tanto dell'INPS quanto dell'INAIL è infondata e, in quanto tale, deve essere rigettata.

Preliminarmente, si rileva che nessuna contestazione è stata mossa dalle ricorrenti in ordine alla debenza agli Istituti convenuti delle somme pretese a titolo di contributi e premi sulle retribuzioni cd. virtuali da imputarsi, ai sensi della L. 341/1991, in caso di assenze dal lavoro, con la conseguenza che, a prescindere da ogni ulteriore considerazione, la spettanza di tali somme deve essere in questa sede confermata.

Quanto al resto delle domande, stante il loro oggetto, occorre anzitutto chiarire che incombeva, nel caso di specie, sulle ricorrenti l'onere di fornire la prova della regolare instaurazione di rapporti di apprendistato con i lavoratori cui si riferiscono le omissioni contributive.

È nota, infatti, a questo Giudice l'esistenza di un consolidato orientamento, nella giurisprudenza di merito come di legittimità, a mente del quale nei giudizi di opposizione al ruolo esattoriale, così come nei procedimenti di accertamento negativo instaurati a seguito di notifica di verbale ispettivo, il processo subisce un'inversione dei ruoli delle parti, di tal che

l'Istituto convenuto diventa attore sostanziale e viceversa (cfr. Cass. N. 18481/2005), spettando, in sostanza, pur sempre al soggetto creditore allegare e provare in giudizio, a fronte della contestazione del preteso debitore, la sussistenza di tutti i presupposti di legge per la costituzione del Rapporto assicurativo.

A siffatte conclusioni si perviene, in sostanza, affermando, condivisibilmente, che nelle azioni di accertamento negativo, nell'applicare le regole di distribuzione dell'onere probatorio posto dall'art. 2697 cod. civ. occorre dare rilievo non al criterio dell'iniziativa processuale, bensì al criterio di natura sostanziale relativo apposizione delle parti riguardo ai diritti oggetto del giudizio (cfr. Cass. n. 19762 del 17/07/2008, ma anche nello stesso senso, *id.* n. 13872 del 23.12.91 e *id.* n. 7282 del 6 agosto 1997).

E, tuttavia, deve rilevarsi che nel caso di specie la domanda di parte ricorrente soltanto formalmente può essere qualificata come di accertamento negativo, dal momento che essa, a fronte della pacifica prestazione di un'attività di lavoro avente i connotati della subordinazione, è in definitiva volta all'accertamento della sussistenza tra le parti d'uno specifico rapporto negoziale, l'apprendistato, avente caratteristiche peculiari la cui dimostrazione non può, per quanto detto, che dirsi gravare sulla parte che le invochi.

Ciò posto, nelle fattispecie in esame, qui riunite, la pretesa degli Istituti convenuti è scaturita da un unico accertamento ispettivo, conclusosi con il verbale n. 016 del 2008, con il quale la D.P.L. ha in sostanza accertato l'illegittimità dell'inquadramento dei lavoratori B. T. e P. R., per la E. S.r.l, e G. S., P. B. e G. C., per l'omonima ditta individuale, come "apprendisti muratori", in luogo di operai appartenenti al 1° livello del CCNL edilizia, sia per difetto del presupposto dell'addestramento professionalizzante, sia perché in entrambi i casi risulterebbe violato il limite dimensionale posto dalla normativa vigente, avendo entrambe le imprese impiegato, nel periodo cui si riferisce l'omissione contributiva, esclusivamente lavoratori apprendisti

Sostengono invece le ricorrenti che il rapporto di apprendistato stipulato con i lavoratori sia stato genuino, avendo esse provveduto al loro addestramento a mezzo del sig. M. F., formalmente dipendente della ditta individuale ma di fatto tutor aziendale, ai sensi dell'art. 2 del Decreto del Ministero del Lavoro del 28.2.2006, anche degli apprendisti impiegati presso la s.r.l., essendo peraltro anche il coniuge di D. C., titolare della ditta individuale e legale rappresentante della s.r.l. (sul punto, si osserva sin d'ora che nel corso dell'istruttoria è poi emersa l'inesistenza di un rapporto di coniugio, avendo lo stesso F. dichiarato di essere mero convivente della C.).

Contestano, invece, gli Istituti convenuti, all'uopo richiamando le risultanze dell'ispezione compiuta dalla D.P.L., non potersi ravvisare in capo al F. la sussistenza dei requisiti soggettivi necessari per lo svolgimento della funzione di tutor aziendale, essendo, lo stesso, stato assunto non già come familiare coadiuvante ma piuttosto come impiegato tecnico con rapporto part-time a 15 ore settimanali e, pertanto, non in grado di garantire l'insegnamento formativo.

Tanto premesso, appare opportuno, preliminarmente, ricostruire il quadro normativo all'interno del quale i contratti di apprendistato in esame sono stati formalmente instaurati.

Come noto, l'apprendistato è una forma di apprendimento, da tempo conosciuta nel nostro ordinamento, consistente in un'attività di lavoro associata all'acquisizione di cognizioni tecnico-pratiche finalizzate alla acquisizione della professionalità oggetto dell'apprendistato stesso.

Già disciplinato dalla legge n. 25 del 19.1.1955, il contratto di apprendistato è stato poi integralmente rimodulato con il D.Lgs. n. 276/2003, il quale all'art. 49 ha previsto, tra le altre tipologie di apprendistato, quello cd. professionalizzante. Stabilisce infatti il comma 1 dell'art. 49 che *"Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni."*

Il comma 3 aggiunge poi che *"I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può comunque essere inferiore a due anni e superiore a sei."*

Prosegue il quarto comma stabilendo, per quanto qui di interesse, che *"Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato in base ai seguenti principi: a) forma scritta del contratto contenente indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale [omissis]"*.

E tuttavia, nonostante l'apparente immediata precettività delle norme sin qui richiamate, stabilisce il comma 5; che *"La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa"*

*con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale e nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:*

*a) previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;*

*b) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;*

*c) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;*

*d) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;*

*e) presenza di un tutore aziendale conformazione e competenze adeguate".*

Per lungo tempo, quindi l'operatività della nuova figura dell'apprendistato professionalizzante è stata congelata per effetto del rinvio alla normativa regionale.

Si è superato l'*empasse* attraverso le modifiche introdotte all'art. 49 dalla legge n. 80 del 2005, la quale ha introdotto il comma 5-bis ove è previsto ehe "*Fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.*"

Ancora oggi, quindi, il cd. apprendistato professionalizzante (a differenza dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione per il quale è possibile avviare le prime sperimentazioni nei limiti e alle condizioni di cui all'articolo 50 del decreto legislativo n. 276 del 2003), così come disciplinato dal D.Lgs. n. 276 non è oggi pienamente operativo su tutto il territorio italiano, in quanto presuppone una disciplina regionale dei profili formativi, da definirsi d'intesa con le parti sociali, a cui è subordinata l'applicabilità dei profili normativi definiti a livello nazionale, come legislazione di cornice.

Deve quindi ritenersi che, nelle regioni nelle quali la nuova regolamentazione introdotta dal D.Lgs. n. 276/2003 non è ancora operativa, in attesa che la normativa regionale regoli i profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante, è da ritenersi ancora

applicabile la disciplina previgente al decreto legislativo n. 276 del 2003. La disciplina del contratto di apprendistato resta quindi soggetta, in tali regioni, alle disposizioni previste dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25 e successive modificazioni ad eccezione dell'obbligo di richiesta di autorizzazione preventiva alla Direzione provinciale del lavoro, espressamente abrogato dall'art. 85, comma 1, lettera b) del citato D.Lgs. Pertanto sono da ritenersi ancora in vigore le norme di cui agli articoli 11 e 12 della legge n. 25 del 1955, relative ai diritti e doveri del datore di lavoro, nonché la disciplina previdenziale ed assistenziale prevista agli articoli 21 e 22, così come espressamente previsto dall'articolo 53, comma 4.

Coerentemente con il rinvio operato dal richiamato comma 5 bis dell'art. 49 D.Lgs. n. 276, il contratto di apprendistato professionalizzante è già stato fatto oggetto di regolamentazione da parte di contratti collettivi nazionali.

Deve nondimeno rilevarsi, quanto alla Regione Toscana, che il legislatore regionale è già intervenuto a fornire una puntuale regolamentazione dei profili formativi del contratto di apprendistato, rendendo pertanto senz' altro operative, sul territorio, le prescrizioni di legge rinvenibili nella normativa anche statale.

In ogni caso, si evidenzia che la disciplina del contratto di apprendistato offerta dalla legislazione della Regione Toscana, così come la regolamentazione concordata dalle parti sociali con i CCNL di settore, risulta sostanzialmente ripetere le medesime prescrizioni contenute nella normativa di livello statale.

Ed infatti, con la legge regionale n. 20 del 1° febbraio 2005 (pubblicata nel B.U. Toscana 7 febbraio 2005, n. 8), recante modifiche alla legge regionale 26 luglio 2002, n. 32 (Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro), si è anzitutto stabilito (introducendo, nella detta legge, l'Art. 18-bis - Obiettivi della formazione nell'apprendistato) che "*1. La Regione riconosce i seguenti obiettivi qualificanti la formazione nell'apprendistato: a) valorizzare e certificare dei contenuti formativi dei contratti di apprendistato; b) certificare le competenze in correlazione alla definizione dei profili formativi; c) individuare gli standard di riferimento per la definizione delle competenze dei tutori; d) individuare i criteri e i requisiti di riferimento per la capacità formativa delle imprese; e) garantire la formazione a tutti gli apprendisti.*"

Con l'introduzione del successivo Art. 18-ter alla l.r. n. 32/2002, rubricato "Disciplina dell'apprendistato", si è poi previsto che "*La Regione, con il regolamento di cui all'articolo 32, sentita la Commissione regionale permanente tripartita, di cui all'articolo 23,*

*disciplina i profili formativi, le modalità organizzative e di erogazione dell'attività formativa esterna per l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, per l'apprendistato professionalizzante e per l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione".*

Il detto regolamento regionale di esecuzione è stato poi adottato con D.P.G.R. del 2 febbraio 2005, n. 22/R (pubblicato nel n. 9 del Bollettino Ufficiale della Regione Toscana del 2005).

Esso stabilisce anzitutto, all'art. 41, che *"Il piano formativo individuale, che è parte integrante del contratto di apprendistato, descrive il percorso formativo del singolo apprendista per tutta la durata del contratto sia per la formazione interna che esterna all'azienda in relazione alla qualifica da conseguire."* mentre all'art. 42 prevede che *"1. Il tutore aziendale è il garante del percorso formativo dell'apprendista per la formazione non formale in azienda e svolge le seguenti attività: a) partecipa alla definizione del piano formativo individuale; b) affianca l'apprendista per tutta la durata del percorso formativo, curando la formazione interna all'azienda; c) favorisce l'integrazione tra la formazione esterna all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro; d) esprime le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini delle attestazioni rilasciate dall'impresa"*

Riprendendo quanto già previsto dal richiamato D.M. del 28.2.2000, l'art. 42 prosegue stabilendo che *"Le funzioni di tutore aziendale possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa oppure, nel caso di imprese con meno di quindici dipendenti e nelle imprese artigiane, dal titolare dell'impresa stessa, da un socio o da un familiare coadiuvante inserito nell'attività di impresa.*

*3. Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutore deve: a) possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato; b) svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista; c) possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa.*

*4. I tutori di cui al comma 2 sono tenuti a partecipare, all'avvio della prima annualità di formazione esterna, ad almeno una specifica iniziativa formativa di durata non inferiore ad otto ore [omissis].*

Con riferimento poi alla cd. formazione formale esterna, stabilisce l'art. 51 del citato regolamento che *"1. I profili formativi nell'apprendistato professionalizzante sono approvati dalla Giunta regionale, sentita la Commissione regionale permanente tripartita. 2. I contenuti dei profili formativi, da realizzarsi attraverso la formazione esterna, sono tra loro connessi e*

*finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi e sono articolati in: a) contenuti a carattere trasversale e di base; b) contenuti a carattere tecnico professionale.”*

L'art. 51 bis (Caratteristiche della formazione formale esterna) stabilisce poi che “1. *L'attività di formazione esterna è determinata in centoventi ore annue. 2. La durata complessiva dell'attività di formazione esterna è pari a centoventi ore annue per il numero degli anni di durata del contratto di apprendistato. Le ore di formazione esterna possono essere variamente distribuite nei singoli anni nel piano formativo individuale di cui all'articolo 41 [omissis]*”

Infine l'art. 51 ter (Erogazione e articolazione della formazione) prevede che “1. *I contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale determinano, anche all'interno degli enti bilaterali, le modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni. 2. Le imprese accreditate come agenzia formativa secondo le norme previste dalla normativa regionale, possono erogare la formazione esterna anche all'interno dell'azienda.”*

Quanto, appunto, alla disciplina di rango contrattuale, devono poi richiamarsi le clausole del CCNL per i “dipendenti delle imprese edili artigiane e delle piccole e medie imprese industriali e affini”, entrato in vigore il 1° ottobre 2004 (le cui disposizioni non risultano superate in sede di rinnovo).

L'art. 91 del citato contratto collettivo, nel dettare la disciplina dell'apprendistato, richiamando l'applicabilità della normativa di legge, stabilisce che “*Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la qualifica professionale che sarà acquisita al termine previsto, il piano formativo individuale. Il piano formativo individuale dovrà comprendere: la descrizione del percorso formativo, le competenze da acquisire intese come di base e tecnico professionali, le competenze possedute, l'indicazione del tutor come previsto dalle normative vigenti. La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue, è finalizzata all'acquisizione di competenze di parte e tecnico professionali e di norma realizzata presso l'Ente Scuola Edile, in conformità ai profili professionali definiti a livello regionale [omissis]. La formazione si può svolgere all'interno dell'azienda in presenza dei requisiti previsti dalla legge in ordine al tutor aziendale e all'idoneità dei locali adibiti alla formazione medesima, [omissis]. Il numero complessivo di apprendisti da assumere non può superare il numero totale delle maestranze specializzate o qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle*



*proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere un apprendista."*

Orbene, dalla disamina della complessa normativa, anche contrattuale, sin qui compiuta emerge con evidenza che il contratto di apprendistato ideato, e a tal fine disciplinato, dal legislatore statale e da quello regionale, siccome concordato anche dalle parti sociali, lungi dal costituire un espediente per garantire al datore di lavoro la possibilità di assumere personale, anche qualificato, con applicazione di minimi retributivi inferiori alla qualifica di appartenenza ed una considerevole agevolazione contributiva, rappresenta piuttosto una nuova tipologia di contratto, caratterizzata dalla esistenza, a carico del datore di lavoro, di una serie di obblighi cui corrisponde un diritto alla formazione del lavoratore, in violazione dei quali il contratto di apprendistato eventualmente stipulato deve ritenersi senz'altro nullo. Ebbene, l'applicazione delle norme sin qui richiamate alla fattispecie che ci occupa deve, a parere del Giudicante, portare all'integrale rigetto della domanda, difettando la prova, che incombeva, come spiegato in apertura, sulle ricorrenti, della sussistenza dei presupposti per la regolare instaurazione di contratti di apprendistato, così come sin qui delineati, con i lavoratori cui si riferiscono le omissioni contributive ed assicurative accertate dagli Istituti convenuti.

Ed infatti, anche a prescindere dalla mancata produzione, in giudizio, del formale contratto di apprendistato (da stipularsi, come si è visto, per iscritto con l'esplicita indicazione del percorso formativo), mancanza questa invero superabile dalla assenza di contestazione da parte della D.P.L. sul punto, deve tuttavia rilevarsi che né i documenti prodotti, né l'istruttoria espletata consentono di ritenere che i lavoratori nominativamente indicati in apertura abbiano effettivamente ricevuto quella formazione interna ed esterna, espressamente contestata dai convenuti, imposta dalla disciplina vigente e con le modalità da essa previste.

In primo luogo, infatti, si condivide l'assunto di parte convenuta secondo cui il sig. M.F., dipendente assunto come impiegato tecnico presso la ditta individuale, non presenti i requisiti soggettivi necessari per l'addestramento interno (e conseguentemente nemmeno di quello esterno) richiesto dalla normativa di legge e contrattuale.

Ed infatti, quanto all'addestramento dovuto ai dipendenti della ditta individuale, presso la quale egli era formalmente assunto come impiegato tecnico, si rileva che il F., per sua stessa dichiarazione, ha in effetti lavorato come geometra con funzioni di capo cantiere, e pertanto con mansioni nient'affatto assimilabili a quelle di un "apprendista muratore", qualifica riconosciuta ai dipendenti G.S., P.B. e G.C..

Si rammenta infatti che, secondo le prescrizioni stabilite sia dal regolamento n. 22/2005,

sia dal D.M. 28.2.2000, il tutor aziendale, il quale ben può coincidere con un lavoratore designato dall'azienda, deve in effetti svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista, al fine di consentire appunto l'effettivo trasferimento allo stesso delle conoscenze tecniche e professionali in suo possesso.

Quanto poi agli apprendisti T.e R., alle dipendenze della E. s.r.l, non convince, sul punto, la deposizione del teste F., il quale ha dichiarato di aver svolto, in favore della s.r.l, attività di operaio specializzato, circostanza che, rimasta priva di qualsivoglia riscontro, non può certo dirsi adeguatamente provata, all'esito della scarsa istruttoria espletata, apparendo peraltro francamente inconciliabile con la dichiarazione, resa dallo stesso F. e confermata anche dal teste R., di aver sempre rivestito il ruolo di capo cantiere per entrambe le ditte, dovendo, inoltre, per gli stessi motivi escludersi anche che il F., da sempre capo cantiere, abbia mai rivestito la funzione di familiare coadiuvante.

Né d'altra parte, le ricorrenti hanno fornito la prova (non avendo prodotto alcuna documentazione contrattuale) che il F., ancorché persona formalmente estranea alla società, fosse stato comunque designato, quale "lavoratore qualificato" per la formazione degli apprendisti.

Pertanto, nient'affatto decisive, in ordine alla prova dell'addestramento, sono le deposizioni, invero estremamente laconiche, dei dipendenti apprendisti (due soli) escussi, i quali hanno confermato la circostanza capitolata in ricorso in ordine ad una generica formazione svolta nei loro confronti dal F., aggiungendo, il teste B. (attuale dipendente della s.r.l.), soltanto: *"tuttora il F. ci segue sul cantiere, svolgendo funzioni di capocantiere"*.

D'altronde, nel corso dell'ispezione compiuta dalla D.P.L., il F. ha dichiarato agli Ufficiali verbalizzanti di avere un rapporto di lavoro part time con la ditta individuale a 15 ore settimanali, lavorando contestualmente alle dipendenze anche di altra società tale "C. di A.M. P." sin dall'aprile del 2007 e sempre come geometra.

Pertanto, anche sotto il profilo della effettività dell'addestramento compiuto appare quanto meno poco credibile che nell'ambito di sole 15 ore settimanali, il F.abbia potuto garantire lo svolgimento, al contempo, dell'attività di capo cantiere per entrambe le imprese, di operaio specializzato, di geometra ed infine di tutor aziendale.

In ogni caso, e senza recedere dalle considerazioni che precedono, si osserva che la disamina della normativa compiuta in premessa ha evidenziato come il contratto di apprendistato deve essere stipulato con l'osservanza di forme e termini, volti a garantire l'effettività della formazione dell'apprendista al riparo da manovre elusive, in merito

alle quali le ricorrenti nulla hanno dedotto né tanto meno provato.

Tanto deve dirsi, ad esempio, con riferimento alla cd. formazione formale, ossia alla formazione - da tenere distinta da quella *on the job* ed interna - da effettuarsi attraverso strutture accreditate ovvero anche all'interno dell'impresa secondo percorsi di formazione strutturati oggettivamente certificabili, da espletarsi, secondo la normativa vigente, nella misura minima di 120 ore.

Ebbene, di tale formazione non vi è alcuna traccia né con riferimento al suo contenuto né tanto meno con riguardo al suo effettivo svolgimento, quand'anche in azienda e ad opera dell'asserito tutor F..

Si rammenta in proposito che, secondo quanto stabilito dalle disposizioni attuative adottate dal Ministro del Lavoro e dal regolamento di esecuzione regionale, l'attività di formazione degli apprendisti deve essere strutturata in forma modulare ed i contenuti della formazione esterna all'azienda, tra loro connessi e complementari e finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi, devono essere trasversali (eventuale recupero di conoscenze linguistico-matematiche, comportamenti relazionali, conoscenze organizzative e gestionali e conoscenze economiche) ed a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, differenziati in funzione delle singole figure professionali.

Anche di tali contenuti non v'è alcuna evidenza, non essendo peraltro neppure stata dedotta l'effettiva redazione del libretto formativo per la registrazione della formazione effettuata.

Occorre anche rilevare che, già anteriormente all'introduzione della nuova figura del contratto di apprendistato, la legge n. 196/1997, prevedeva, e prevede tuttora, all'art. 16, come modificato dalla legge 263/1999, che le agevolazioni previste dalla legge per la stipulazione dei contratti di apprendistato non trovano applicazione nel caso della mancata partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione esterna all'azienda previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Nondimeno, sotto altro profilo, deve anche rilevarsi che secondo quanto stabilito dall'art. 91 del CCNL edile, applicabile ai contratti intercorsi in quanto vigente al momento della loro stipulazione, il numero massimo di apprendisti consentito in aziende che non posseggono operai qualificati ammontava, all'epoca, ad un solo, a fronte dei due assunti presso la s.r.l. e dei tre assunti presso la ditta individuale.

In definitiva, anche a voler concedere lo svolgimento, in via di fatto, di una limitata formazione interna da parte del F. nei confronti degli apprendisti per cui è causa, siccome

emersa nel corso del giudizio, non vi è alcuna prova che essa sia avvenuta con le modalità ed i termini imposti dalla normativa vigente, con la conseguenza che le domande proposte dalle ricorrenti, le quali presuppongono l'accertamento, in via incidentale, della regolare instaurazione di rapporti di apprendistato, devono in questa sede essere rigettate.

Stante la complessità della ricostruzione del quadro normativo di cui si è dato conto in motivazione e l'assenza di significativi precedenti sul punto, sussistono giusti motivi per l'integrale compensazione delle spese di lite tra le parti.

*(Omissis)*