



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Tribunale di Napoli
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del giudice designato [REDACTED] pronuncia
alla udienza di discussione del 12/01/2017 la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 20203/2014 R.G.

TRA

[REDACTED] rappresentato e difeso dagli avvocati [REDACTED]
[REDACTED] presso il cui studio è elettivamente domiciliato, in virtù di procura in
calce al ricorso

RICORRENTE

E

[REDACTED] in persona del procuratore speciale
[REDACTED] rappresentata e difesa dagli avvocati [REDACTED]
[REDACTED] ed elettivamente domiciliata presso lo
studio di quest'ultimo, come da procura a margine della memoria difensiva

RESISTENTE

FATTO E DIRITTO

1.- L'istante in epigrafe deduce di aver lavorato alle dipendenze della società
convenuta, che svolge attività di consulenza aziendale in favore di società di primaria
importanza quali [REDACTED] e altre, dal 18.6.2013 al 18.12.2013,
nell'ambito della commessa condotta con la società [REDACTED] presso la sede di
quest'ultima.

Il rapporto era stato formalmente instaurato sotto le spoglie di contratto di stage o
tirocinio, senza vincolo di subordinazione e a fronte di un rimborso spese mensili di €
400,00; in realtà, al contrario, il ricorrente aveva prestato vera e propria attività
lavorativa subordinata di addetto all'assistenza telefonica ai clienti della committente

per la conferma dei contratti di fornitura dei servizi e per dare esecuzione alle attivazioni richieste.

A riprova di tanto, egli era inserito nei turni di lavoro ordinari e straordinari predisposti dalla resistente al pari dei lavoratori dipendenti; inoltre, il soggetto formalmente indicato come tutor per l'attività formativa e di inserimento non era altro, in realtà, che il supervisore del reparto di adibizione e non aveva mai svolto alcun contatto diretto con il ricorrente durante il rapporto; parimenti, mai nessuna attività formativa e di orientamento era stata realizzata in suo favore.

Tanto premesso, deducendo la nullità, annullabilità o inefficacia del contratto, invoca l'accertamento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dal 18.12.2013, con inquadramento nel terzo o, in subordine, nel secondo livello del CCNL applicato dalla società; chiede inoltre, per l'effetto, ordinarsi la sua riammissione in servizio con condanna alle retribuzioni dal momento della ricezione da parte della società della comunicazione di impugnativa del contratto e formale offerta della prestazione lavorativa a quello della effettiva ripresa del servizio, ovvero al pagamento di un'indennità pari a dodici mensilità; in subordine, dichiararsi la nullità o illegittimità del recesso e applicarsi di conseguenza la tutela reintegratoria di cui all'art. 18 l. 300/1970 novellato; con condanna, in ogni caso, al pagamento delle differenze retributive maturate nel corso del rapporto.

La società convenuta si è difesa contestando le allegazioni in fatto del ricorrente e rilevando, in contrario, che la formazione professionale teorica e pratica prevista dal contratto era stata puntualmente e costantemente svolta, comprendendo la seconda fase - di formazione pratica - lo svolgimento di attività nell'ambito del *back office* ai fini dell'apprendimento delle tecniche di comunicazione telefonica e l'utilizzo dei *tool* informatici a supporto delle stesse. Inoltre, il ricorrente non era vincolato al rispetto degli orari imposti dalla società, non essendo nemmeno tenuto a compilare il *time report* per l'indicazione delle ore lavorate da ciascun dipendente, né mai gli era stata chiesta giustificazione di eventuali assenze, avendo egli di sua volontà in una sola occasione su 26 giorni complessivi di assenza comunicato il proprio impedimento per il giorno successivo; quanto alla pausa estiva, lo stesso ricorrente si preoccupava soltanto di comunicare il periodo in cui avrebbe preferito goderne.

2.- Il ricorso è infondato.

La questione controversa sottoposta all'attenzione del Tribunale si caratterizza per il fatto che la tipologia contrattuale prescelta dalle parti - ossia il contratto di tirocinio

formativo o stage - esula completamente dall'ambito del rapporto di lavoro subordinato, a differenza di altre figure contrattuali con finalità formative, quali le tipologie di contratto di apprendistato attualmente vigenti ai sensi del T.U. 167/2011, modificato dalla l. 92/2012, nonché, da ultimo, ai sensi del D.L. 34/2014 conv. in l. 78/2014, l. 183/2014 e relativo decreto legislativo di attuazione.

Entrambe le parti ricordano, infatti, che il contratto di tirocinio formativo non comporta alcuna instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato: ai sensi dell'art. 18 l. 196/1997, esso tende realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; a tali fini, la disciplina legale prevede la possibilità di effettuare tirocini pratici e stages a favore di soggetti che abbiano già assolto l'obbligo scolastico ex lege 31 dicembre 1962 n. 1859; tali tirocini formativi e di orientamento devono essere promossi secondo le modalità di attuazione del d.m. 25 marzo 1998 n. 142.

L'art. 1 commi 34, 35 e 36 l. 92/2012, quindi, ha rinviato ad un accordo tra governo e regioni in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano l'adozione di un accordo per la definizione di linee-guida condivise, che è intervenuto il 24.1.2013 (in prod. res.).

In base a tali previsioni, il tirocinio formativo e di orientamento, della durata massima di sei mesi, e il tirocinio di inserimento/reinserimento al lavoro, della durata massima di dodici mesi, si svolgono presso soggetti ospitanti sulla base di apposite convenzioni alle quali è allegato un progetto formativo per ciascun tirocinante, predisposto sulla base di modelli predefiniti, che comporta l'affidamento di attività al tirocinante finalizzata all'acquisizione di competenze professionali, dietro corresponsione di una indennità di partecipazione, e prevede la partecipazione di un tutor del soggetto ospitante e di un referente del soggetto promotore.

Nella fattispecie oggetto di causa la convenzione è intercorsa tra la [redacted] (promotore) [redacted] (ospitante); il progetto formativo (doc. 3 in prod. ric.) riguarda un periodo di tirocinio di sei mesi presso la [redacted] per un orario di 8 ore al giorno pari a 40 ore settimanali nell'ambito dell'attività di customer care dell'azienda, in particolare attività di back office, volto ad "*apprendere le principali tecniche di comunicazione di base telefonica e l'utilizzo di tool informatici a supporto dell'attività*"; vengono altresì designati il tutor referente del promotore e un tutor aziendale.

E' evidente, quindi, che il fatto che il ricorrente abbia svolto attività in tutto analoghe a quella prestata dai dipendenti della società ospitante è un dato non solo irrilevante ai fini della decisione invocata, ma anzi del tutto coerente con le finalità e l'attuazione del progetto, che è volto proprio a realizzare un contatto diretto del tirocinante con il soggetto ospitante per l'acquisizione sul campo di competenze e l'arricchimento del bagaglio di conoscenze professionali attraverso la pratica diretta sul luogo di lavoro.

E' erronea, quindi, l'affermazione che si legge in ricorso secondo cui il fatto che il ricorrente svolgesse attività lavorativa analoga a quella dei lavoratori addetti all'azienda smentirebbe la finalità propria del contratto di tirocinio.

Al contrario, il tirocinio, per sua natura, è volto proprio all'acquisizione di competenze professionali attraverso l'esercizio concreto delle mansioni.

Pertanto, le affermazioni concordi dei testi secondo cui il ricorrente, al pari degli altri stagisti, svolgeva le medesime attività dei lavoratori dipendenti (o somministrati), nei medesimi locali, con gli stessi orari - in quanto coincidenti con le otto ore giornaliere e 40 settimanali previste in contratto - e con le stesse modalità seguite da costoro, non avvalorano in alcun modo, da sole, la tesi attorea.

Ciò premesso, ed acclarato, quindi, che la prestazione resa è in astratto ben compatibile con l'instaurazione del rapporto contrattuale formalmente instaurato, occorre esaminare le ulteriori doglianze prospettate dal ricorrente, che a suo dire denoterebbero la distorsione tra lo svolgimento concreto del rapporto e il modello legale e paleserebbero la sostanziale esecuzione di un rapporto di lavoro subordinato a tutti gli effetti.

A tali fini, si richiama la circostanza secondo cui al ricorrente sarebbe stata imposta la prestazione di lavoro straordinario o supplementare e la partecipazione al piano ferie aziendale, potendo egli venire collocato in ferie solo a seguito di approvazione della società, nonché richiesta la preventiva comunicazione delle assenze ai fini di una necessaria autorizzazione; inoltre, sarebbe del tutto mancata la formazione preventiva, ed anzi gli sarebbe stato imposto il perseguimento di standard di rendimento determinato in termini percentuali e costantemente verificato.

Le affermazioni, tuttavia, non hanno ottenuto il necessario supporto probatorio.

Va premesso, già in astratto, che l'esclusione della natura subordinata del rapporto esclude, parimenti, l'applicazione di istituti propri dell'attività lavorativa dipendente, quali le ferie, rispetto alle quali il ricorrente non poteva vantare alcun diritto, essendo prevista una sospensione del rapporto soltanto per maternità o malattia di durata pari o superiore a un terzo del tirocinio; e perciò il loro inserimento nell'ambito di un "piano

ferie" aziendale risulta soltanto indicativo di una ripartizione delle relative presenze nel corso del periodo estivo, sulla base, evidentemente, di una richiesta degli interessati in tal senso.

La circostanza della imposizione di lavoro straordinario o supplementare risulta, invece, smentita da tutti i testi escussi; inoltre, espressamente i testi hanno negato che gli stagisti venissero impiegati in sostituzione di dipendenti assenti o per coprire posti vacanti.

Quanto alla formazione, o meglio all'assistenza e al monitoraggio del periodo di tirocinio, vi è contrasto tra i testi indicati dal ricorrente e quelli indicati dalla convenuta.

I due testi di parte convenuta hanno ricoperto in azienda il ruolo di *focal point*, ovvero di coordinatori di tutti gli operatori addetti all'attività di back office; in tale qualità, hanno affermato di avere altresì svolto il ruolo di affiancamento degli stagisti ospitati presso la società resistente, tra cui il ricorrente, nello svolgimento della attività di formazione pratica, che sarebbe stata preceduta da una fase preliminare di formazione teorica.

La teste [REDACTED] in particolare, ha così depresso: *"Conosco il ricorrente perché lavoro per la società resistente da ottobre 2011 e l'ho conosciuto in occasione di uno stage che si è tenuto da metà giugno 2013 a dicembre 2013. Anche io ho frequentato questo stage in qualità di focal point: guidavo i ragazzi nel senso che gestivo un gruppo di ragazzi tra cui il ricorrente nelle attività di formazione e poi nella parte più pratica. Era un piccolo gruppo di partecipanti allo stage in numero di circa una decina. Lo stage era finalizzato all'attività di archiviazione contratti. Io ho seguito tutto lo svolgimento di questa attività formativa. Oltre a me c'era anche un'altra persona che seguiva i ragazzi: essendo un gruppo molto piccolo ci dividevamo i compiti. L'altra persona non ricordo di preciso se fosse [REDACTED] o [REDACTED]. La sede era al [REDACTED] nella sede [REDACTED]. I ragazzi iniziavano l'attività con me. Non so se in precedenza avessero svolto attività di formazione teorica. Io mi occupavo soltanto della formazione pratica. Per l'archiviazione dei contratti utilizzavamo un sistema informatico denominato CRM, che è un sistema informatico della società per cui io lavoro. Sull'utilizzo di questo sistema abbiamo fatto noi la formazione perché i ragazzi non lo conoscevano. Il periodo in cui io ho seguito i ragazzi andava da giugno a settembre. Dopo so che i ragazzi si sono dedicati ad altra attività di "Acquisition". Consistente in attività tendenzialmente simile, solo che venivano archiviati contratti di servizi aggiuntivi mentre nell'attività che seguivo io l'archiviazione riguardava*

contratti di Commodity, sulle forniture. L'attività era simile ma comunque serviva una formazione ad hoc data dal tipo di contratto, l'inserimento dei dati sul sistema era diverso ma il sistema era lo stesso. Tale attività è stata seguita da altre persone ma non ricordo chi fossero. I ragazzi si trattenevano per 8 ore giornaliere; durante queste ore io li seguivo costantemente, ci trovavamo tutti in un open space. La mia attività consisteva nel supervisionare l'inserimento dei dati che loro facevano: quindi, durante tutte le 8 ore io mi trovavo con loro e controllavo tutti loro nell'attività di inserimento dei dati. Preciso che in una prima fase avevamo proceduto io e il collega ad una formazione di tipo teorico sul sistema, abbiamo visto delle slide per vedere passo passo come gestire l'attività, durata qualche settimana; poi io e il collega abbiamo mostrato come noi stessi inserivamo i dati e infine lo hanno fatto loro sempre con la nostra supervisione; ciò per tutta la durata del periodo di cui ho detto, ossia da giugno a settembre. Ciascuno dei ragazzi aveva a disposizione per utilizzarlo una postazione con computer. C'erano poi dei momenti di condivisione sempre sulle procedure operative fornite dal cliente che tenevo direttamente io sempre in open space. Non ricordo se il sig. [REDACTED] che era il senior manager del progetto, tenesse dei meeting. Escludo che il ricorrente e gli altri ragazzi partecipanti allo stage compilassero un time report: si tratta di un portale interno dell'azienda su cui noi dipendenti carichiamo le ore ordinarie e straordinarie di lavoro e le ferie: ciascuno di noi lo fa, con cadenza quindicinale, per l'esattezza ogni giorno 15 del mese. E' un riepilogo dei precedenti 15 giorni. E' capitato che per educazione i ragazzi qualche volta abbiano avvisato che sarebbero mancati un giorno, ma non c'erano vincoli in tal senso. Io non dovevo compilare alcun registro di presenze. Non ricordo se durante i mesi estivi ci siano state interruzioni".

L'attività descritta dalla teste, com'è evidente, risulta pienamente coerente con le modalità e le prescrizioni del contratto tirocinio descritto più sopra, non emergendo alcun dato fattuale che possa indurre a ritenerne simulato lo svolgimento.

A non diverse considerazioni conduce la dichiarazione resa dalla teste [REDACTED]
"Conosco il ricorrente perché era un operatore nell'azienda dove lavoro, la [REDACTED]
[REDACTED] ci lavoro dal 2011. Preciso che sono dipendente della [REDACTED] e lettera di incarico con [REDACTED] prorogata di volta in volta. Se non erro ho conosciuto il ricorrente nel 2013. Il ricorrente era uno stagista e ha lavorato nel settore di cui ero team leader per un paio di mesi, doveva essere ottobre-novembre-dicembre, più o meno: lui è stato sei mesi. Lo ricordo perché lo stage dura sei mesi. Preciso che c'è

stato un periodo in cui c'erano stagisti in virtù di diversi stage che si sono tenuti nel 2013. Attualmente non ce ne sono. Il settore all'epoca si chiamava Acquisition, e si occupava dell'acquisizione dei clienti, quindi contratti di energia che arrivavano da agenzia e venivano validati. Gli stagisti svolgevano un percorso formativo: apprendevano la tipologia di lavorazione attraverso la formazione e l'affiancamento anche con altri operatori. Lo stage iniziava con formazione teorica e pratica, che continuava per tutto il periodo dello stage. La formazione la impartivamo noi focal point: io mi occupavo più in particolare dell'aspetto organizzativo, ossia come organizzazione di lavoro e pianificazione delle attività; poi c'erano altri due colleghi che più in particolare stavano sull'operativo, anche perché era da poco che operavo in quel settore. Gli altri due colleghi erano [REDACTED]. La signora [REDACTED] ha partecipato alla formazione di questo stage in relazione al suo settore di attività che all'epoca era il [REDACTED] efficienza energetica. Non ricordo in quale periodo lo stage ha toccato quel settore di attività. I compiti del focal point consistevano, per quanto mi riguardava, nel seguire il lato organizzativo: con gli stagisti e in particolare con il ricorrente non ho avuto particolare contatto proprio per ch  mi occupavo dell'organizzazione; da quello che potevo vedere i colleghi con ruolo di focal point affiancavano materialmente gli stagisti nelle attivit  che loro facevano e impartivano loro la formazione nel senso che dicevano loro cosa dovevano fare e come farlo. Gli stagisti operavano concretamente sui sistemi informatici di [REDACTED] il sistema si chiama [REDACTED]. Avevano ciascuno un computer. I colleghi focal point avevano ovviamente sia compiti propri che svolgevano su computer sia compiti di formazione. I focal point, a turno, e quindi ciascuno nell'ambito del proprio turno, trascorrevano l'intero orario di lavoro insieme agli stagisti. Il lavoro si svolgeva in due sale, ogni focal point si trovava in una sala, io mi trovavo in una sala ancora diversa perch  come ho detto non avevo contatto con quel tipo di attivit . Ricordo che c'erano anche dei momenti di formazione teorica che veniva impartita sempre da un focal point, in questo caso i colleghi [REDACTED] [REDACTED] per il settore di mia competenza. Si teneva sempre in sala. Gli aggiornamenti sono continui perch  le attivit  cambiano frequentemente, per cui pi  o meno ogni settimana c'erano degli interventi formativi sulle attivit . Mi risulta che si tenevano anche dei meeting mensili cui partecipavano tutti, stagisti e lavoratori, tenuti dai responsabili. Nel periodo di svolgimento dello stage da parte del ricorrente il responsabile era [REDACTED]. Non mi risulta che gli stagisti dovessero giustificare eventuali assenze perch  non sono soggetti a giustificazioni. Non doveva

essere annotata la loro presenza giornaliera. Non avevano obbligo di avvisare preventivamente. Era per correttezza che magari mandavano un messaggio al focal point per avvisare che non venivano. Per noi dipendenti c'è un sistema di controllo delle presenze. Abbiamo un tool interno che prevede l'inserimento di eventuali ferie, malattia, permesso, cui provvediamo noi stessi. Io in particolare lo faccio per me, in virtù della mia qualifica; per gli operatori lo faccio io per loro. Questo si faceva anche per gli stagisti i quali erano inseriti in questo sistema e quindi il focal point inseriva l'eventuale assenza. Invece per i dipendenti c'è una turnistica trimestrale: sono io personalmente che faccio i turni per gli operatori dipendenti, e li inserisco nel sistema, mandiamo il file al settore informatico che lo carica sul tool. Gli stagisti invece avevano un proprio turno stabilito in contratto, c'erano stagisti che venivano al mattino e altri al pomeriggio, quindi io non facevo i turni per loro perchè erano sempre quelli stabiliti in contratto. Quindi in definitiva nel tool annotavamo soltanto se mancavano. Per le ferie non c'era un piano ferie per lo stage, semplicemente chiamavano e dicevano che non venivano. Non è mai capitato che non siano venuti per lunghi periodi, parlo di assenze di uno o due giorni. Non so se durante l'estate lo stage si sia svolto con continuità. Che io sappia il dipendente [redacted] dovevano compilare un time report con cadenza se non sbaglio quindicinale; invece gli stagisti non dovevano farlo. Non è previsto per gli stagisti. Lo so perchè ne parliamo tra di noi; non mi risulta che gli stagisti li compilino. Preciso che nelle due sale dove si trovavano gli stagisti lavoravano anche i dipendenti".

A fronte delle dettagliate e concordi deposizioni appena esaminate vengono invocate dalla difesa del ricorrente le opposte dichiarazioni della teste [redacted] e della teste [redacted]

Tuttavia, deve darsi atto, in primo luogo, che ben poco rilevante è la prima delle due deposizioni richiamate.

La teste [redacted] infatti, conferma la presenza di team leader, che seguivano sia i dipendenti che gli stagisti (il che è, ai fini che qui interessano, irrilevante, richiedendo le Linee guida soltanto che il tutor sia individuato dal soggetto ospitante tra i propri lavoratori in possesso di adeguate capacità professionali); mentre nega apoditticamente che gli stagisti seguissero momenti di formazione, senza però circostanziare la sua affermazione e senza, in particolare, chiarire come ella potesse avere contezza delle attività svolte dagli stagisti nell'intero periodo dedotto, specie se si consideri che lo

stesso è stato frazionato nell'ambito di due diversi settori, ad uno solo dei quali apparteneva la teste.

Di seguito la deposizione richiamata: "Ho lavorato insieme al ricorrente per la [redacted] alla commessa [redacted] nel 2013. Io ho lavorato per tre anni dal 2010 al 2013, ero dipendente con contratto a tempo determinato, mentre il ricorrente era uno stagista ed ha lavorato per sei mesi più o meno nel 2013, ricordo che quando sono andata via lui c'era ancora. Lavoravamo nella stessa stanza, c'erano due sezioni, io lavoravo ai Ripensamenti – ovvero lavoravamo le pratiche - e lui alla sezione SVA, che si occupava di contattare telefonicamente i clienti per informarsi della soddisfazione sul contratto e per provvedere all'inserimento dati. Era quindi sia un lavoro telefonico che di back office. Il ricorrente ha svolto questo stage insieme ad altri colleghi, anche nella mia sezione c'erano, perché venivano divisi tra le due sezioni. Gli stagisti di solito non continuavano a lavorare, solo alcuni, dopo alcuni mesi, per scelta dell'azienda venivano assunti. Non subito. Io avevo un orario di 8 ore, anche se dovevano essere 6; erano divisi su turni per l'intero arco della giornata. Anche gli stagisti seguivano questi turni, facevano il nostro stesso lavoro. I turni degli stagisti venivano stabiliti insieme ai nostri: lo so perché noi avevamo un calendario dei turni nel quale erano inseriti anche gli stagisti insieme ai dipendenti. Facevamo anche il cambio turno tra di noi. Gli stagisti durante il lavoro non hanno mai seguito momenti di formazione. Avevamo un team leader unico, o meglio due, uno per ognuno dei settori di cui ho detto. Era lo stesso che seguiva sia i dipendenti che gli stagisti. Non c'era nessuno che si occupasse solo degli stagisti. Nel periodo in cui c'era il sig. [redacted] nostro team leader per i Ripensamenti era [redacted] per lo SVA era [redacted] era il nostro "capo", quello che gestiva un po' tutti i piani. Non svolgeva nessun ruolo di team leader o di tutor. Veniva solo a illustrarci sugli obiettivi e sui risultati dell'azienda, ma non si intratteneva nemmeno a verificare il lavoro. Noi eravamo distribuiti in azienda su diversi piani e lui solo raramente veniva da noi. Gli stagisti venivano inseriti nel piano ferie. Ciò risultava dal calendario che ci veniva consegnato. Io stessa chiesi un cambio ferie ad uno stagista. Gli stagisti si aggiungevano ai dipendenti, come ulteriore numero di lavoratori. Non ricordo che siano stati utilizzati per sostituire lavoratori che mancavano. Nuovi stagisti arrivavano periodicamente, ogni sei mesi, c'era una sorta di riciclo. Non ricordo il mese in cui ho cessato l'attività lavorativa. Mi pare che il rapporto cessò nel giugno 2013 e poi fui richiamata a settembre/ottobre per ulteriori tre mesi. il periodo in cui ha lavorato il sig. [redacted]

quindi è fino a dopo l'estate 2013. Io avevo ruolo di back office come tutti gli altri. Lo schema di cui ho parlato di turni e ferie lo leggevamo in un programma interno al pc che ci arrivava con un file".

Quanto alla testimonianza della sua deposizione appare in verità sovrapponibile, piuttosto, a quella delle due testimoni di parte convenuta, e comunque non scalfisce le riflessioni già espresse.

Ricorda infatti la testimone: "Conosco il ricorrente perchè abbiamo lavorato insieme in [redacted] dove io già lavoravo come somministrata. Lui venne come apprendista o tirocinante. io ho lavorato nel 2011, nel 2012, nel 2013 e 2014, erano singoli rapporti a tempo determinato con proroghe. Il ricorrente è venuto durante il secondo contratto, sicuramente a cavallo tra il 2013 e il 2014, ricordo che abbiamo festeggiato un Natale insieme. Noi in realtà svolgevamo le stesse mansioni; era un'unica attività consistente nel controllo documentale di clienti che volevano attivare le forniture con [redacted]. [redacted] arrivava in via telematica la documentazione scannerizzata dalle agenzie che avevano la richiesta. Il ricorrente faceva parte di un gruppo più ampio, di solito i tirocinanti erano sempre almeno una decina. C'era una sorta di formazione on the job. Spesso ce li affiancavano nel senso che lavoravano dopo pochissimi giorni di formazione, una settimana o dieci giorni. Non avevano un loro referente, il loro referente era il team leader anche nostro, venivano inseriti nel gruppo, infatti avevano tutto ciò che avevamo noi, come la mail, gli obiettivi quotidiani. Il signor [redacted] era uno dei nostri due team leader. Si tratta della stessa figura professionale definita focal point... il mio settore si chiamava acquisition. Oltre al controllo dati facevamo la modifica dei dati se non corretti e alla fine una telefonata di controllo qualità al cliente in cui acquisivamo la definitiva volontà del cliente e poi procedevamo. Il [redacted] è un altro reparto dove non ho mai lavorato; non so se lui vi è stato spostato per un periodo ma non ricordo. Ricordo che all'epoca il [redacted] si occupava della fornitura di condizionatori d'aria ed energia verde per il fotovoltaico ma io ho solo notizie indirette. Ogni mese facevamo un briefing in cui ci venivano comunicati i risultati mensili di ogni singolo team e spesso anche individuale e ci venivano indicati gli obiettivi; veniva tenuto dal focal point [redacted] gestiva i team leader e faceva un ulteriore incontro con tutti i team tenuti da lui, quello era il vero e proprio briefing Quanto al piano ferie non avevamo le stesse possibilità. c'era una sorta di scala, venivano prima i dipendenti, poi i somministrati e infine se possibile anche i tirocinanti. C'era un piano ferie, si faceva la richiesta ma i somministrati e gli

apprendisti erano quelli che meno potevano chiedere perché dovevamo coprire di più la produttività, perché l'azienda chiudeva in agosto solo per una settimana, quando c'ero io. Cercavano in ogni periodo feriale di lasciare sia dipendenti, sia somministrati che apprendisti, quindi non ricordo che sia capitato che in un periodo c'erano solo apprendisti; invece mi è capitato di lavorare solo con altri somministrati. Spesso confondevamo anche le varie forme contrattuali perché avevano tutto uguale. In caso di assenza di un dipendente per malattia o maternità non mi risulta che venissero impiegati in sostituzione gli apprendisti. L'attività degli assenti veniva spalmata su tutti gli altri lavoratori, sia dipendenti sia somministrati sia apprendisti. Io steso per quanto riguarda le assenze di un giorno. Preciso inoltre che in nome della produttività ci veniva richiesto pressoché quotidianamente di lavorare di più ma in caso di assenza di altri non ci veniva consentito ad esempio di uscire prima ma non ci veniva imposto un ulteriore orario aggiuntivo oltre le 8 ore che facevamo tutti".

A ben vedere, quindi, l'unico punto sul quale vi è effettivo contrasto è il punto in cui la teste riferisce di obblighi di presenza e produttività in capo agli stagisti: "So con certezza che anche i tirocinanti avevano i nostri stessi turni di lavoro; non avevano la libertà di cui avrebbero dovuto godere in quanto stagisti ovvero la flessibilità per i giorni di assenza; anche loro dovevano mandare la richiesta di autorizzazione per l'assenza o per il cambio turno, tali richieste venivano inviate via mail. Spesso ricordo che addirittura avevano difficoltà ad ottenere il cambio turno, perché la produttività veniva organizzata anche in base a loro. Questo me lo diceva il ricorrente e altri stagisti dei quali ero diventata amica".

Tuttavia, quest'ultima precisazione - ossia l'aver appreso tali circostanze *de relato* - sminuisce grandemente la rilevanza dell'affermazione.

Appare quindi superflua la valutazione di attendibilità richiesta dalla convenuta in base al fatto che entrambe le testi indicate dalla ricorrente hanno giudizi in corso nei confronti della società.

Infine, quanto alle e-mail prodotte dal ricorrente, le stesse non appaiono univoche nel senso di esprimere il concreto esercizio di un potere direttivo e disciplinare sui soggetti ospitati in tirocinio.

Non si può escludere, infatti - contrariamente a quanto si legge nelle note difensive autorizzate di parte attrice - che l'indicazione di obiettivi ed il riscontro della produttività individuale fossero funzionali alla finalità di accrescimento professionale ed alla verifica del raggiungimento degli obiettivi, specie in mancanza di riscontri

sull'utilizzo di tali dati da parte dell'azienda e sugli eventuali provvedimenti adottati nei confronti del tirocinante (ma anche del lavoratore) che agli stessi non si fosse attenuto.

In definitiva, l'assunto su cui si fonda la domanda attorea risulta del tutto privo di supporto probatorio; di conseguenza, per il complesso delle ragioni che precedono, che assorbono tutte le ulteriori questioni prospettate in diritto, il ricorso va integralmente rigettato.

3.- La novità delle questioni affrontate in punto di diritto giustifica la compensazione integrale tra le parti delle spese processuali.

P.Q.M.

Il tribunale, definitivamente pronunciando, così provvede:

- 1) rigetta il ricorso;
- 2) compensa le spese.

Così deciso in data 12/01/2017.

il Giudice

