R.G. n. 9682/2024

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI MILANO

Sezione lavoro

Il Giudice del lavoro del Tribunale di Milano, Luigi Pazienza, nella prosecuzione del verbale di udienza del 13.10.2026;

ha pronunziato la seguente

SENTENZA

nella controversia individuale di lavoro

tra

Parte_1 , rappresentata e difesa dall'Avv. N. A. Maggio e *[...*

CP_1

e

" *CP_2* in persona del legale rappresentante pro-tempore, rappresentata e difesa dagli [redacted]

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 1.08.2024 la *Pt_1* conveniva dinanzi al Giudice del Lavoro del Tribunale di Milano la *CP_2* formulando le seguenti conclusioni: " accertare e dichiarare, per i motivi in fatto e in diritto esposti, l'illegittimità del rapporto di stage/tirocinio formativo e la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, tra la signora *Parte_1*

e la CP_2 a decorrere dal 15 marzo 2021 e, comunque, per il periodo 15 marzo 2021-14 settembre 2021, ovvero nel diverso periodo accertato in corso di causa; in ogni caso, accertare e dichiarare, per i motivi in fatto e in diritto esposti, la nullità o, comunque, l'illegittimità del contratto di apprendistato, stipulato il 15 settembre 2021, e, per l'effetto, dichiarane la conversione in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con decorrenza dal 15 marzo 2021 o comunque dal 15 settembre 2021 ovvero dalla diversa data accertata in corso di causa; accertare e dichiarare la nullità e/o illegittimità del termine apposto al contratto di apprendistato, stipulato il 15 settembre 2021 e, per l'effetto, dichiarare la conversione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato fin dall'inizio del rapporto lavorativo, con la condanna della resistente al pagamento dell'indennità onnicomprensiva ai sensi dell'art. 28, commi 2 e 3 del Dlgs. 81/2015 e dell'art. 8 della legge 604/1966, quantificata in misura pari a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto o nella diversa misura accertata in corso di causa; accertare e dichiarare il diritto della signora Pt_1 all'inquadramento, dal 15 marzo 2021 e, comunque, dal 15 settembre 2021 o dalla diversa data accertata in corso di causa nel livello C2 del CCNL Metalmeccanici o in altro livello superiore a D2 accertato in corso di causa e per l'effetto condannare la CP_2 in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento delle relative differenze retributive spettatati, pari ad Euro 16.481,92 ovvero alla diversa somma accertata in corso di causa o ritenuta di giustizia, oltre a quelle contributive spettanti, oltre agli interessi legali e alla rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo; in subordine, ove non fosse riconosciuto il livello C2 o superiore al D2, accertare e dichiarare il diritto della ricorrente al pagamento delle differenze retributive e contributive nascenti dalla retribuzione che avrebbe percepito quale D2, ove non fossero state applicate le riduzioni previste per il contratto di apprendistato condannare la CP_2 in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento delle relative differenze retributive spettanti, pari ad Euro 13.174,33 ovvero alla diversa somma accertata in corso di causa o ritenuta di giustizia, oltre quelle contributive spettanti, oltre agli interessi legali e alla rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo; accertare e dichiarare il demansionamento subito dalla ricorrente dal mese di febbraio a quello di luglio 2023 e da gennaio 2024 fino alla cessazione del rapporto ovvero nei diversi periodo accertati in corso di causa, per i motivi in fatto ed in diritto esposti e, per l'effetto, condannare la resistente, in persona del legale rappresentante pro tempore,

al risarcimento di tutti i conseguenti danni subiti dalla ricorrente dalla data di accertato demansionamento sulla base di una percentuale del tallone mensile della ricorrente per ogni mese di accertato demansionamento ovvero secondo il diverso criterio accertato in corso di causa o ritenuto di giustizia anche in via di equità, oltre interessi e rivalutazione; accertare e dichiarare la violazione da parte della resistente dell'art. 2087 cod. civ. a danno del ricorrente ovvero che la resistente ha posto in essere atti di mobbing e/o straining o comunque comportamenti vessatori e/o persecutori a danno di quest'ultima, che hanno inciso sulla sua integrità psico-fisica e, per l'effetto, condannare la resistente, in persona del legale rappresentante pro tempore, al risarcimento di tutti i danni subiti dal ricorrente per la lesione dell'integrità psico-fisica, anche a titolo di danno differenziale, nella misura accertata nella perizia medico legale della dott.ssa *Persona_1* ovvero nella diversa misura che sarà accertata in corso di causa, anche a mezzo di CTU medico-legale, ovvero ritenuta di giustizia, oltre interessi e rivalutazione; accertare e dichiarare la nullità e/o illegittimità e/o inefficacia del licenziamento del 12 febbraio 2024 intimato dalla resistente in conseguenza della natura ritorsiva o discriminatoria dello stesso e, per l'effetto, condannare la resistente, in persona del legale rappresentante pro tempore, a reintegrare e/o riammettere immediatamente la ricorrente in servizio nelle mansioni sue proprie o in altre equivalenti oltre al pagamento al ricorrente di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento dalla data del licenziamento a quella dell'effettiva reintegra e, comunque, in misura non inferiore a cinque mensilità ovvero nella diversa misura accertata in corso di causa o ritenuta di giustizia, oltre rivalutazione e interessi…; in ogni caso, accertare dichiarare, per i motivi in fatto ed in diritto esposti, l'illegittimità del licenziamento e, per l'effetto, condannare la resistente al pagamento al ricorrente di un'indennità pari a 36 mensilità e, comunque e, comunque, al pagamento dell'indennità di legge per vizio di forma o di procedura ex art. 4 dlgs 23/2015; condannare, comunque, parte convenuta al pagamento di ogni somma dovuta alla parte ricorrente per i fatti di cui in narrativa, foss'anche in virtù di indebito arricchimento, oltre interessi e rivalutazione. Con vittoria di spese di lite da distrarsi in favore dei procuratori antistatari."

Si costituiva in giudizio la società resistente chiedendo il rigetto delle domande.

Nel corso del giudizio, la ricorrente ha dichiarato di non coltivare la domanda di regolarizzazione contributiva con riferimento alla richiesta di condanna della resistente al pagamento delle differenze retributive.

Le domande relative alla sussistenza ab initio di un rapporto ordinario di lavoro subordinato a tempo indeterminato, della sussistenza di condotte vessatorie a carico dell'istante con le conseguenze risarcitorie in termini di danno biologico, della nullità del recesso comminato all'istante sono fondate e meritano l'accoglimento, mentre devono essere rigettate le domande di inquadramento superiore e di demansionamento.

1.In via preliminare va ricordato che costituisce elemento essenziale, come tale indefettibile, del rapporto di lavoro subordinato, e criterio discretivo, nel contempo, rispetto a quello di lavoro autonomo, la soggezione personale del prestatore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro, che inerisce alle intrinseche modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non già soltanto al suo risultato, (cfr. Cass., 27.2.2007 n. 4500). Il rapporto di lavoro subordinato si distingue da altri tipi di rapporto, in ragione dello specifico assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro, il quale non può esprimersi in un generico coordinamento, mediante direttive di carattere generale, potendo anche il lavoratore essere assoggettato a direttive e istruzioni di carattere generale, nonché ad un'attività di coordinamento organizzativa, dovendo invece consistere nell'adozione di ordini specifici, reiterati e intrinsecamente inerenti la prestazione di lavoro, contestualmente, all'effettivo inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale (Cfr. Cassazione civile, sez. lav., 29/01/2015, n. 1692).

Tale assoggettamento non costituisce un dato di fatto elementare quanto piuttosto una modalità di essere del rapporto potenzialmente desumibile da un complesso di circostanze, sicché ove esso non sia agevolmente apprezzabile, è possibile fare riferimento, ai fini qualificatori, ad altri elementi (come, ad esempio, la continuità della prestazione, il rispetto di un orario predeterminato, la percezione a cadenze fisse di un compenso prestabilito, l'assenza in capo al lavoratore di rischio e di una seppur minima struttura imprenditoriale), che hanno carattere sussidiario e funzione meramente indiziaria (cfr. Cass., n. 4500 del 2007; Cass., n. 13935 del 2006; Cass., n. 9623 del 2002; Cass. S.U., n. 379 del 1999). Tali elementi, lungi

dall'assumere valore decisivo ai fini della qualificazione giuridica del rapporto, costituiscono indizi idonei ad integrare una prova presuntiva della subordinazione, a condizione che essi siano fatti oggetto di una valutazione complessiva e globale. Non è infatti logicamente plausibile, nelle fattispecie che presentino ambiguità, che la riconduzione del rapporto di lavoro all'uno o all'altro tipo contrattuale possa essere fondata su elementi indiziari valutati singolarmente, essendo ciascuno di essi, di per sé considerato, inidoneo a costituire il criterio generale e astratto preordinato al suddetto risultato, (Cass., n. 9108 del 2012; Cass. S.U., n. 584 del 2008; Cass. n. 722 del 2007; Cass., n. 19894 del 2005; Cass., n. 13819 del 2003; Cass., S.U., n. 379 del 1999). Si è anche precisato, con orientamento costante, che al fine della qualificazione del rapporto di lavoro, poiché l'iniziale contratto è causa d'un rapporto che si protrae nel tempo, la volontà che esprime e lo stesso nomen juris che utilizza, pur necessari elementi di valutazione, non costituiscono fattori assorbenti; che il comportamento posteriore alla conclusione del contratto diventa elemento necessario non solo in forza dell'art. 1362, secondo comma, c.c. alla interpretazione dello stesso iniziale contratto bensì all'accertamento di una nuova diversa volontà eventualmente intervenuta nel corso della relativa attuazione e diretta a modificare singole clausole e talora la stessa natura del rapporto di lavoro inizialmente prevista e che, pertanto, in caso di contrasto fra i dati formali iniziali di individuazione della natura del rapporto e quelli fattuali emergenti dal suo concreto svolgimento, occorra dare prevalenza a questi ultimi, dato che la tutela relativa al lavoro subordinato, per il suo rilievo pubblicistico e costituzionale, non può essere elusa per mezzo di una configurazione pattizia non rispondente alle concrete modalità di esecuzione del rapporto (cfr. Corte Cost. n. 76 del 2015; Cass., n. 7024 del 2015; Cass., n. 22289 del 2014; Cass., n. 13858 del 2009; Cass., n. 3200 del 2001; Cass., n. 5960 del 1999).

Ciò premesso, la ricorrente sostiene che il rapporto di lavoro subordinato con la convenuta era già iniziato il 15 marzo 2021, allorquando la ricorrente iniziava a lavorare per la società resistente presso l'ufficio segreteria della sede di Cormano con un rapporto di stagista/tirocinante.

Dalla documentazione allegata si evince che durante il c.d. periodo di tirocinio la ricorrente ha ricoperto il ruolo di una persona che è andata in pensione dal mese di maggio 2021, *Persona_2* ed ha svolto le stesse mansioni che ha continuato a

svolgere, senza soluzione di continuità, una volta assunta con il contratto di apprendistato presso l'ufficio segreteria.

Infatti la ricorrente si è occupata della attività di gestione dei viaggi e della organizzazione delle trasferte del personale *CP_2* e del gruppo Isolmec (prenotazioni di voli, hotel, case, noleggio auto, etc.) sotto la direzione di *Per_3* *[...]*, responsabile dell'area amministrativa, Nuccio Perna, Ceo di *CP_2* e del gruppo Isolmec, *Persona_4* (responsabile cantieri e project manager) e *Per_5* *[...]* (responsabile cantieri della Danimarca), dai quali ha ricevuto ordini e autorizzazioni, come si evince dalle chat allegate che riguardano sia il periodo del c.d. stage (15 marzo 2021-14 settembre 2021) che quello di apprendistato (dal 14 settembre in poi) (cfr. doc. 16, 17, 18 e 19 del fascicolo dell'istante) ed ha svolto mansioni amministrative di contabilità in genere, ossia di gestione fatture, come si desume dalle chat con la responsabile del personale *Testimone_1*, che ricoprono sia il periodo di stage che di apprendistato (vedi, ad es., chat del 26 luglio 2021 «ciao *Pt_1* Riesci a compilarmi la dichiarazione allegata; *Tes_1* mi dispiace, non riesco, sto cercando l'ennesima casa da domani a venerdì e poi debbo spedire per forza le fatture clienti» (doc. 20 del fascicolo della ricorrente). La ricorrente era perfettamente inserita nell'organizzazione aziendale come gli altri dipendenti, come si evince dallo scambio di chat con il collega *Testimone_2* per tutto il periodo dello stage e dell'apprendistato (doc. 21 del fascicolo dell'istante). La ricorrente, infatti, chiedeva credenziali, la risoluzione di problemi gestionali («Ciao *Tes_2*. Hai tempo di vedere un attimo quel problema di gestione documentale», chat del 5 maggio 2021, pag. 8/67 doc. 20 del fascicolo della ricorrente; «Ciao *Tes_2*, bisogna sistemare gestione documentale. *Per_6* (una collega della ricorrente) ha bisogno che gli carichi sisinfo sul pc, bisogna metter la mail di invoice sul pc di *Per_6* bisogna mettere sul mio pc la mia mail però prima bisogna capire quando hai il tempo di formattarlo», chat 18 maggio del, pag. 9/67 doc. 20; « … questa è la cartella in dobbiamo accedere solo io e *Per_7* questa … invece puoi metter solo me in modalità lettura … vorrei evitare di modificare per errore», chat 23 giugno del 2021, pag. 16/67 doc. 20; …. è molto importante che io lunedì abbia la posta invita di segreteria clienti», chat 25 giugno del 2021, pag. 16/67 doc. 20); attività amministrative e di contabilità («Mi confermi questa fattura», «L'Assistenza Ok. Gli altri punti fatteli confermare da *Testimone_3* (n.d.r. responsabile commerciale)», chat 10 giugno 2021, pag. 14/67 doc. 20; «Ciao

Tes_2 … protocollo questa fattura e controllo quelle precedenti», chat 30 giugno 2021, pag. 18/67 doc. 20; « Pt_1 vai su z, trovi una cartella che si chiama Latino, dentro ci sono due file, fai taglia e incolla nel tuo computer su documenti file di outlook crea una sottocartella con scritto copia e metti tutto lì», chat 30 luglio 2021, pag. 29/67 doc. 20; «Ciao Tes_2 , mi servirebbero i lul di Per_8 e Per_9 », chat 19 agosto 2021, pag. 35/67 doc. 20).

Inoltre va osservato che la ricorrente durante il periodo di tirocinio ha ricevuto una retribuzione fissa di 600,00 euro al mese; ha osservato orari fissi dalle ore 9:00 alle ore 18:30; era obbligata a giustificare ritardi e assenze a Testimone_1 , responsabile dell'Ufficio Risorse Umane (cfr. doc. 23 del fascicolo dell'istante); era obbligata a chiedere l'autorizzazione a fruire di giorni di permessi e ferie sempre alla Tes_1 , che aggiornava e curava il piano ferie inserendola in questo ultimo come gli altri dipendenti (cfr. doc. 24); era assoggettata al potere direttivo e disciplinare della responsabile del personale, Testimone_1 , del CEO, Persona_10 di Persona_5 (resp. cantieri della Danimarca), Persona_4 (resp. cantieri e project manager) e Persona_3 (responsabile amministrativo/contabile), dai quali riceveva ordini e direttive, come si evince dalla chat del 7 aprile 2021 tra Nuccio Perna (NP) e Parte_2 GL «devo inserire dati coiver o Isolmec nel contratto?»; NP «Coiver»: NP «mandami carta intestata Per_11 … stampalo per favore» e dalla chat del 7 giugno 2021 Part « … per procedere all'invio del documento ci vuole la firma del proprietario»; NP «Metti una mia firma per favore» (doc. 25 del fascicolo dell'istante) ed ha utilizzato, come gli altri dipendenti, beni e strumenti aziendali, quali, ad esempio, pc, mail personale aziendale, [... Email_1

Considerato che la ricorrente ha svolto un'attività sostanzialmente impiegatizia, con frequenza quotidiana, orari tendenzialmente fissi e retribuzione mensile stabile, il rapporto va qualificato quale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a far tempo dal 15.03.2021.

2. Non vi è dubbio che tale rapporto di lavoro subordinato iniziato nel marzo 2021 sia proseguito successivamente alla formalizzazione tra le parti di un contratto di apprendistato. A tal proposito la ricorrente ha sostenuto che, sebbene abbia sottoscritto un contratto di apprendistato, il datore di lavoro non le avrebbe mai

consegnato il piano formativo e, comunque, non le avrebbe in concreto impartito alcun tipo di formazione.

In tema di contratto di formazione e lavoro, l'inadempimento degli obblighi di formazione ne determina la trasformazione, fin dall'inizio, in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ove l'inadempimento abbia un'obiettiva rilevanza, concretizzandosi nella totale mancanza di formazione, teorica e pratica, ovvero in una attività formativa carente o inadeguata rispetto agli obiettivi indicati nel progetto di formazione e trasfusi nel contratto, ferma la necessità per il giudice, in tale ultima ipotesi, di valutare, in base ai principi generali, la gravità dell'inadempimento ai fini della declaratoria di trasformazione del rapporto in tutti i casi di inosservanza degli obblighi di formazione di non scarsa importanza (cfr. Cass. n. 1324 del 2015).

La Suprema Corte di Cassazione ha chiarito che, nel contratto di apprendistato, il dato essenziale è rappresentato dall'obbligo del datore di lavoro di garantire un effettivo addestramento professionale finalizzato all'acquisizione, da parte del tirocinante, di una qualificazione professionale, sicché il ruolo preminente che la formazione assume rispetto all'attività lavorativa esclude che possa ritenersi conforme a tale speciale figura contrattuale un rapporto avente ad oggetto lo svolgimento di attività assolutamente elementari o routinarie, non integrate da un effettivo apporto didattico e formativo di natura teorica e pratica (Cass. n. 14754 del 2014).

Invero, lo scopo del contratto di apprendistato è quello di favorire un ingresso guidato dei giovani nel mondo del lavoro, attraverso un supporto che dia loro anche gli strumenti per apprendere una determinata professionalità. Il datore di lavoro, nel realizzare il programma di formazione, può alternare la fase teorica con la fase pratica tenendo conto delle esigenze dell'impresa. Tale discrezionalità non può mai spingersi fino ad espungere una delle due fasi dalla esecuzione del contratto, atteso che entrambe sono coessenziali.

Dunque, il datore di lavoro, oltre alle normali obbligazioni connesse al rapporto di lavoro (corresponsione della retribuzione, ecc.), deve adempiere a quelle inerenti alla formazione, ossia redigere il piano formativo individuale per iscritto, individuare un tutor o referente aziendale, registrare la formazione sul libretto

dell'apprendista e, soprattutto, garantire lo svolgimento della formazione da parte dell'apprendista.

Tali principi enunciati più volte dalla Corte di cassazione sia con riferimento alla disciplina di cui all'art. 49 del D.Lgs. 276/2003 (cfr. Cass. ord. n. 16595/2020, secondo la quale quando l'inosservanza degli obblighi formativi sia tale da non consentire la formazione del giovane nel tempo stabilito si giustifica la declaratoria di trasformazione del rapporto; v. anche Cass. n. 10826/2023, che individua nell'elemento formativo la causa stessa del contratto di apprendistato professionalizzante), sia in relazione alla successiva disciplina introdotta con il D.Lgs. 167/2011 (cfr. Cass. n. 6704/2024, che ritiene valide anche in relazione a tale disciplina le considerazioni esposte con sentenza n. 10826/2023 in ordine all'elemento formativo quale causa del contratto di apprendistato professionalizzante) sono stati successivamente ribaditi dalla giurisprudenza di legittimità in ordine alle disposizioni del d.lgs. n. 81/2015, applicabili ratione temporis al caso di specie.

In particolare la Suprema Corte ha affermato che "non diversamente che in passato, anche nell'attuale assetto ordinamentale la tipologia contrattuale dell'apprendistato ha come principale obiettivo quello di promuovere la formazione e l'occupazione giovanile, favorendo l'accesso al mondo del lavoro e l'acquisizione di competenze e professionalità specifiche. Benchè abbia flessibilizzato il regime della forma, richiesta ora solo ad probationem (art. 42, primo comma "il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova), il D.Lgs. 81/2015 non ha intaccato la rilevanza del requisito causale del contratto in discorso come risulta dall'art. 41, comma 1 il quale prevede che l'apprendistato " è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani".

Il datore di lavoro è obbligato a corrispondere all'apprendista, a fronte della prestazione lavorativa, non solo la controprestazione retributiva, ma anche la formazione necessaria ai fini dell'acquisizione della qualificazione professionale. Il mancato rispetto dell'obbligo formativo comporta, pertanto, una deviazione dalla causa tipica che qualifica la speciale tipologia contrattuale costituita dall'apprendistato da cui consegue la nullità del contratto e la sua conversione nel tipo realmente esistente, dal momento che il contratto di lavoro a tempo indeterminato rimane "la forma comune di rapporto di lavoro " anche

nell'ordinamento delineato dal D.Lgs. n. 81/2015 (art. 1)" (cfr. Cass. sez. lav. n. 6990/2025).

Sotto il profilo del riparto dell'onere della prova, spetta al datore di lavoro dimostrare di avere adempiuto le obbligazioni a suo carico, non soltanto di natura retributiva bensì anche di natura formativa. Insomma è il datore di lavoro che deve dimostrare il requisito essenziale dell'apprendistato, cioè l'insegnamento professionale impartito al lavoratore apprendista, allo scopo di farlo diventare qualificato (cfr. Cass. n. 16571 del 2018).

Nel caso di specie, la ricorrente ha compiutamente indicato i vari inadempimenti datoriali rispetto alla obbligazione di fornire alla lavoratrice una adeguata formazione professionale. A fronte di tale specifica allegazione, sarebbe stato onere della parte convenuta dimostrare di aver adempiuto alle obbligazioni contrattuali a suo carico.

Tuttavia, tale onere non è stato concretamente assolto.

Innanzitutto va osservato che, se è vero, sulla base delle numerose chat depositate, che la ricorrente ha più volte richiesto alla responsabile del personale una copia del programma formativo, la società resistente ha depositato il documento originale del contratto di apprendistato sottoscritto dalla ricorrente e del piano formativo con la sottoscrizione della ricorrente. La ricorrente non ha mai disconosciuto la sua sottoscrizione in calce al documento in questione, ma si è limitata, solo nelle note difensive, a disconoscere il contenuto del piano formativo in questione.

Alla luce di tali rilievi si può ben affermare che il piano formativo, sul piano squisitamente documentale, risulta esistente e consegnato alla lavoratrice e, con riferimento alle attività di segretaria amministrativa, appare alquanto specifico.

Tuttavia la documentazione prodotta dall'istante e la prova orale hanno acclarato che al contratto di apprendistato stipulato tra le parti non è seguita, anche in relazione alle mansioni effettivamente espletate dall'istante nel corso dei tre anni, una attività formativa autentica.

La testimone *Tes_4* impiegata amministrativa, ha dichiarato: " Non ricordo per quanto tempo è durato il mio affiancamento nei confronti della ricorrente. Io sono andata in maternità nel febbraio 2023. Sono rientrata in ufficio nell'ottobre

2023": tale dichiarazione conferma la circostanza allegata nel ricorso della mancanza di un tutor per un lungo periodo temporale.

Il testimone *Testimone_3* , responsabile acquisti e commerciale della resistente, dopo aver dichiarato " ricordo che la ricorrente ha avuto una tutor di nome *Per_12* *[...]* Sono a conoscenza della circostanza che *Tes_4* abbia svolto attività di tutor nei confronti della ricorrente perché la stessa *Tes_4* mi ha riferito questa circostanza", ha affermato: "con riferimento all'attività di tirocinio svolta dalla ricorrente (ossia 15 marzo-14 settembre 2021), il teste precisa che la firma apposta sul modulo depositato sub. 4 dalla parte resistente nella casella "firma tutor aziendale" è la mia e che la mia firma era giustificata dal fatto che la Leva era in maternità". Tuttavia tale dichiarazione collide con il dato pacifico che la Leva, come dichiarato dalla stessa in sede testimoniale, è stata in maternità dal mese di febbraio al mese di ottobre 2023.

La testimone *Tes_* ha dichiarato che le mansioni di contabilità della ricorrente erano le seguenti: "scaricare la fatture dei fornitori sul sito della Agenzia delle Entrate; l'attività di protocollo della fatture su un nostro gestionale; la stampa della fatture; la segnalazione del protocollo, l'apposizione dei timbri di controllo e la verifica successiva della correttezza delle fatture o attraverso i contratti o attraverso gli ordini; la compilazione della dichiarazioni aziendali. La ricorrente sapeva cos'era una fattura ed un documento di trasporto". Inoltre la testimone *Tes_* ha confermato la circostanza che la ricorrente ha svolto attività di gestione dei viaggi ed organizzazione delle trasferte del personale: " Con riferimento al cap. 10 del ricorso posso dire che *Persona_4* oppure i capicantiere si rivolgevano direttamente alla ricorrente segnalando i viaggi che i lavoratori avrebbero dovuto effettuare e la ricorrente si interfacciava con l'agenzia viaggi".

Inoltre il teste *Tes_5* ex dipendente della *CP_2* ha dichiarato, con riferimento alle mansioni della ricorrente, le seguenti circostanze: "ho visto la ricorrente, in un paio di occasioni, fare delle grafiche relative ad un nuovo settore "bonifica amianto" e so che s'impegnava a cercare nuovi fornitori", confermando la circostanza che la ricorrente ha svolto lavori di grafica per la resistente, inclusa la creazione di cartelloni pubblicitari.

A dimostrazione della infondatezza delle affermazioni della società resistente, secondo cui, dopo il trasferimento della ricorrente, a fine luglio 2023, presso

l'ufficio preposto al servizio di prevenzione e protezione della società convenuta, la ricorrente avrebbe ricevuto una formazione ad opera del responsabile del servizio, Parte_3 soccorrono le chiare dichiarazioni rese dal teste Pt_3 dalle quali emerge non soltanto che non aveva svolto alcuna attività formativa nei confronti della ricorrente, ma che all'interno dell'ufficio non vi fosse alcun soggetto deputato allo svolgimento di attività di formazione: "Conosco la ricorrente. L'ho conosciuta sul posto di lavoro. La ricorrente rientrava nella mia area di riferimento. Ho conosciuto la ricorrente intorno alla seconda metà del 2023. La ricorrente svolgeva attività di compilazione e documentazione da me preventivamente abbozzata. La ricorrente si occupava della stampa dei cartellini dei lavoratori. Non facevo attività di formazione nei confronti della ricorrente. La ricorrente collaborava con il sottoscritto anche nella compilazione di tabelle Excel. Io sono responsabile dell'ufficio sicurezza. All'epoca, nel 2023, quest'ufficio era composto dal sottoscritto, da Testimone_6 e dalla ricorrente. La ricorrente si occupava dell'attività di verifica documentale relativa ai lavoratori e ai veicoli, verificava la correttezza e la vigenza delle dichiarazioni fornite dai lavoratori e dalle aziende…. Nel mio ufficio non c'era nessuno che si occupava dell'attività di formazione della ricorrente".

Tali nuove mansioni svolte dalla Pt_1 sono state confermate anche dalla testimone Testimone_6 che ha lavorato con la ricorrente nel suddetto ufficio e che ha dichiarato che la ricorrente "preparava i cartellini di tutti i dipendenti della Coimec… Io e la ricorrente inserivamo sui portali i documenti dei lavoratori. In caso di assunzione di nuovi lavoratori io e la ricorrente operavamo nel senso di creare una nuova cartellina inserendo i documenti del lavoratore che ci venivano inviati", sostituendola anche in caso di assenza. Ricordo che nel mese di agosto 2023 ho subito un intervento e sono stata assente dal servizio per circa 15 giorni. Ricordo che durante il mio periodo nell'ufficio Sicurezza sul lavoro erano impegnati lavorativamente la ricorrente ed il Pt_3 ".

Quindi se è vero che con il passaggio a tale ufficio sono cambiate le mansioni della ricorrente, dal momento che in luogo delle iniziali mansioni di segreteria e contabilità, le sono state attribuite le nuove mansioni di gestione delle pratiche di accesso in sicurezza nei cantieri presso l'ufficio sicurezza HS&Q, è anche vero che, per queste nuove mansioni, la lavoratrice avrebbe avuto bisogno di un nuovo piano

formativo, mai ricevuto, e di un nuovo tutor, competente in materia, mai assegnato , come dichiarato dallo stesso responsabile di servizio.

La mancanza di formazione e di un tutor, in questa fase, si evince anche da una serie di registrazioni da cui emerge che alla ricorrente erano state assegnate anche mansioni che esorbitavano dalle sue competenze e per le quali non aveva ricevuto un'adeguata formazione né l'affiancamento di un tutor o di una persona esperta, tanto che la ricorrente si lamentava della mancanza assoluta di supporto e di formazione con i propri superiori (cfr. gli ampli stralci di registrazioni riportati nei documenti sub doc. 45, 46, 47,48 e 49 del fascicolo dell'istante)

Ad esempio, il 3 ottobre 2023 la ricorrente ha chiamato *Controparte_3* responsabile commerciale nel settore industriale e responsabile del progetto relativo ai cantieri della Croazia, per fargli presente che le avevano assegnato della mansioni senza alcuna formazione e questo ultimo le ha ribadito che lui aveva chiesto all'azienda più volte una persona qualificata ed esperta, dedicata alle qualifiche per i vari lavori nei vari cantieri italiani e esteri: "*Cont* ma gli ho già detto che io ho bisogno di una persona. Gliel'ho già detto a *Tes_1* (*Testimone_1* responsabile del personale). O fai sicurezza o fai i portali o fai segreteria". GL "io adesso tecnicamente dovrei fare sicurezza, punto. Solo che poi mi inoltra ste cose. Io adesso ho risposto con te in copia, *Per_4* e *Per_13* (*Per_4* e *Persona_14* responsabili della Coimec/Isolmec e fratelli del CEO, Nuccio Perna) dicendo che, purtroppo, a parte i dati generici dell'azienda, io non ho le competenze per poter completare il questionario. Perché nel questionario, per ogni categoria merceologica ci chiede una referenza ma noi come Coimec DOO non abbiamo ancora lavorato e quindi le referenze non ce le abbiamo. E penso proprio che non possiamo mettere quelle di Coimec Italia perché sono due società diverse. Giusto? … le iso ce le abbiamo solo come Italia, non le abbiamo come Croazia. Fino a quando mi è stato chiesto di aprire, di fare una qualifica per la *Pt_4* (Isolmec Build), va beh, è italiana, ho *Per_15* (*Persona_16* dipendente Isolmec) che mi da una mano, una mano lava l'altra, e lo faccio. Ma per una cosa così, straniera, di cui non so niente, la referente è in ferie, secondo me questa cosa doveva prenderla e farla *Per_1* (la referente delle società estere in *CP_2* "; MG "no, ci vuole una persona apposta, non serve *Per_1* che segue le qualifiche perché ne abbiamo altre indietro … non possiamo metterti a seguire una scarpa e una ciabatta. Ci vuole uno che le segue dall'inizio alla fine. Straniere, italiane, estere, inglesi, francesi, musulmane. Per

forza." "la registrazione l'ho fatta e l'ho fatta volentieri, quello che sono riuscita a fare l'ho fatto, per carità ma sono arrivata al punto che vi dico io questo non lo so fare. O mi si mette una persona affianco che mi guida passo passo, o non lo so fare»; MG "eh, diglielo a lei (*Testimone_1* responsabile del personale) non a me"; GL "ho mandato la mail, più che la mail".

Orbene sulla base della documentazione esaminata non vi è alcun dubbio che la ricorrente, quando svolgeva le mansioni di segretaria, ha ricevuto una formazione estremamente lacunosa e che tale formazione è stata totalmente inesistente quando ha iniziato ad occuparsi di sicurezza sul lavoro.

In assenza del requisito essenziale della formazione, il contratto di apprendistato è da considerarsi nullo. In tal caso, il contratto nullo viene convertito ab origine in un contratto di lavoro subordinato ordinario a tempo indeterminato (si veda, Cass. Civ., Sez. Lav., 22.06.2018, n. 16571).

3. A questo punto occorre determinare il livello di inquadramento spettante all'istante.

La ricorrente sostiene di aver diritto, in virtù delle mansioni svolte, all'inquadramento nel livello C2 del CCNL Metalmeccanici a partire, quantomeno, dal 15 settembre 2021 .

Nel CCNL Metalmeccanici, le mansioni appartenenti al livello D2 e C2 sono descritte nell'articolo 6 della Sezione Quarta, Titolo II, nei seguenti termini. Il livello D2 così statuisce: "i lavoratori inquadrati nel livello D2 svolgono attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio ordinarie in un'area di lavoro determinata di uno specifico ambito operativo/produttivo o funzionale. Sono richieste conoscenze e abilità specifiche adeguate all'applicazione di istruzioni e procedure di lavoro utilizzando strumenti e sistemi, anche digitali, preimpostati. Questi lavoratori esercitano una limitata iniziativa di adattamento, manutenzione e regolazione su attività e strumenti, interagiscono col proprio gruppo di lavoro, riportano autonomamente gli avanzamenti operativi e le anomalie identificate, utilizzando rapporti preimpostati o informatizzati e semplici strumenti di comunicazione digitale, adottando la corretta terminologia tecnica di base anche di origine straniera. Tali lavoratori sono normalmente coinvolti utilizzando le

metodologie prescritte nelle eventuali iniziative o sistemi di miglioramento aziendale"

Nell'ambito del livello C2 sono sussumibili, invece, i lavoratori che " … apportano, con normale autonomia nella scelta esecutiva dei procedimenti, il contributo individuale nell'ambito di attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio ricorrenti, complesse e di elevata precisione, sulla base di conoscenze ed abilità complete della tecnologia e della disciplina specifica. Essi sono in grado di interpretare istruzioni, disegni, schemi, modelli di normale utilizzo e di applicare, nell'ambito di procedure generali, le più opportune tecniche e strumenti, anche digitali, di analisi ed intervento, con la responsabilità della corretta esecuzione. Nell'ambito di tale autonomia esecutiva, guidano un gruppo di altri lavoratori. In funzione dei contesti aziendali, contribuiscono all'adattamento, manutenzione e regolazione dei processi relativi al proprio gruppo di lavoro, comunicando gli avanzamenti operativi e le anomalie identificate nelle modalità prescritte, anche utilizzando strumenti di comunicazione e semplice ricerca ed elaborazione digitale dei dati e delle informazioni, con utilizzo elementare di terminologia nella lingua straniera rilevante. Operano in un ampio ambito operativo o funzionale e con consapevolezza interdisciplinare sono capaci di interagire con altre funzioni aziendali e con i clienti e fornitori, anche esterni. Partecipano attivamente alle iniziative o sistemi di miglioramento assicurando il corretto utilizzo delle metodologie adottate e coordinando operativamente i gruppi di lavoro e miglioramento. A tale livello appartengono, ad esempio, gli addetti ai servizi di contabilità con clienti o fornitori, gli addetti all'amministrazione o gli addetti al Customer Care/ricevimento ordini o comunque quelle figure con competenze trasversali in diversi ambiti".

La prova orale non ha certificato la circostanza che la ricorrente abbia svolto in modo prevalente e continuativo, così come prescrive la pacifica giurisprudenza di legittimità, mansioni riconducibili al livello C2. Infatti sin dall'inizio la ricorrente ha svolto mansioni di segreteria e di contabilità ordinaria. Successivamente nell'ultimo periodo ha iniziato a svolgere mansioni di impiegatizie legale al settore della sicurezza.

A tal proposito va ricordato che il lavoratore che agisca in giudizio per ottenere l'inquadramento in una qualifica superiore ha l'onere di allegare e di provare gli

elementi posti a base della domanda e, in particolare, è tenuto ad indicare esplicitamente quali siano i profili caratterizzanti le mansioni di detta qualifica, raffrontandoli altresì espressamente e con precisione con quelli concernenti le mansioni che egli deduce di avere concretamente svolto. A tale riguardo, non è sufficiente affermare " questi sono i compiti, questa è la disposizione contrattuale invocata" , ma occorre esplicitare e poi rendere evidente sul piano probatorio, la gradazione e l'intensità per responsabilità, autonomia e complessità dell'attività corrispondente al modello contrattuale invocato, rispetto a quello attribuito trattandosi, in tema di mansioni, di livelli di valore inclusi in un particolare sistema professionale contrattuale a carattere piramidale. Né può, a tal fine, sopperire l'intervento ufficioso del Giudice che non solo ignora i dati fattuali di riscontro, ma neppure può interferire con il principio fondante la regola processuale, che impone a colui che agisce in giudizio l'onere di allegare e di provare gli elementi complessivi posti a sostegno della domanda". (Cfr. ex multis Cass. sez. lav., ord. n. 2972 dell'8.2.2021).

Il caso che ci occupa pone un problema di determinazione in concreto di mansioni effettivamente svolte e di conseguente inquadramento. Nel procedimento logico giuridico diretto alla determinazione dell'inquadramento di un lavoratore subordinato non si può prescindere da tre fasi successive e cioè dall'accertamento in fatto delle attività lavorative in concreto svolte, dalla individuazione delle qualifiche e gradi previsti dal contratto collettivo e dal raffronto dei risultati di tali due indagini (Cass., 27 febbraio 2001, n. 2859; Cass., 20 novembre 2000, n. 14981).

Non essendoci una prova piena dello svolgimento delle mansioni più qualificate riconducibili al livello C2, la ricorrente ha diritto solo alle differenze tra quanto percepito quale tirocinante prima e quale apprendista poi e quanto spettante per il livello D2, espunte le riduzioni retributive previste per l'apprendistato dal CCNL, per un importo complessivo di Euro 12.159,67.

Per le stesse ragioni nessuna fondatezza ha la domanda di riconoscimento del demansionamento, dal momento che la ricorrente nel corso del periodo lavorativo ha cambiato più volte mansioni lavorative senza svolgere mai in modo prevalente e continuativo mansioni riconducibili ad un livello superiore.

4.Sicuramente la ricorrente ha provato di aver subito condotte vessatorie da parte di colleghi di lavoro e dei responsabili della *CP_5* resistente.

Recentemente la Cassazione sembra prospettare nuove e più ampie ipotesi di tutela del diritto della salute del lavoratore sul luogo di lavoro (Cfr. Cass. n. 3822/2024, Cass. n. 2084/2024; Cass. n. 2870/2024; Cass. n. 3791/2024; Cass. n. 3856/2024; Cass. n. 4664/2024).

L'art. 2087 c.c. impone al datore di lavoro di adottare tutte "le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". L'inadempimento da parte del datore di lavoro di tale obbligo è fonte di responsabilità risarcitoria, ovviamente in presenza di un danno alla salute del lavoratore che in giudizio si provi essere sussistente e causalmente collegato con il predetto inadempimento.

Il mobbing è una fattispecie di creazione giurisprudenziale che ricorre in presenza di una pluralità di condotte persecutorie, o comunque pregiudizievoli per la salute del lavoratore, intenzionalmente e sistematicamente adottate dal datore di lavoro (o dai suoi rappresentanti) ed accomunate dall'intendimento di perseguitare, o di isolare dal contesto lavorativo, il lavoratore che ne è vittima. Si è soliti distinguere tra mobbing verticale e mobbing orizzontale: il primo ricorre quando le condotte lesive del diritto alla salute sono poste in essere da colui o da coloro che, nel contesto organizzativo aziendale, sono gerarchicamente sovraordinati al lavoratore mobbizzato; il secondo invece ricorre quando le predette condotte sono attuate da colleghi gerarchicamente pari ordinati al lavoratore. In questo ultimo caso, il datore di lavoro è responsabile in quanto non ha impedito che tali condotte venissero poste in essere in danno del lavoratore.

Pertanto, affinché possa configurarsi una fattispecie di mobbing sono necessari un elemento oggettivo (ossia la pluralità di condotte lesive adottate persistentemente) e un elemento soggettivo, rappresentato dall'intenzione di nuocere alla salute del lavoratore.

Con la sentenza n. 15957/2024 la Suprema Corte ha chiarito tuttavia che "un ambiente di lavoro stressogeno è configurabile come fatto ingiusto, suscettibile di condurre anche al riesame di tutte le altre condotte datoriali allegate come vessatorie, ancorché apparentemente lecite o solo episodiche, in quanto la tutela al diritto fondamentale della persona del lavoratore trova fonte direttamente nella lettura, costituzionalmente orientata, dell'art. 2087 c.c.".

Pertanto, come già chiarito dalla Cassazione con la pronuncia n. 3822/2024, anche nel caso in cui non si ravvisano gli estremi di una fattispecie di mobbing, il Giudice è tenuto a "valutare e accertare l'eventuale responsabilità del datore di lavoro per avere anche solo colposamente omesso di impedire che un ambiente di lavoro stressogeno provocasse un danno alla salute del ricorrente", così riproducendo lo schema della responsabilità colposa del datore di lavoro (fonte per il medesimo di obbligo risarcitorio) che ricorre nel caso in cui questo ultimo abbia colpevolmente tollerato, e quindi non abbia tentato di rimuovere, una condizione di lavoro lesiva della salute del lavoratore. Anche a prescindere dall'intento persecutorio, quindi, il datore di lavoro è comunque "tenuto ad evitare situazioni stressogene che diano origine ad una condizione che, per caratteristiche, gravità frustrazione personale o professionale" possano arrecare un danno alla salute del lavoratore (sul punto si vedano Cass. n. 18164/2018 e Cass. 7844/2018).

Orbene dalla documentazione allegata dalla ricorrente si evince che la ricorrente è stato oggetto di numerose condotte vessatorie poste in essere anche da colleghi di lavoro e contestazioni disciplinari non accompagnate da provvedimenti sanzionatori. Tali condotte mobbizzanti sono culminate con la espulsione della ricorrente dal consesso lavorativo.

Innanzitutto la *Pt_1* è stata oggetto di comportamenti vessatori e persecutori da parte delle colleghe della segreteria, *Persona_18* *Tes_4* *Persona_19* ed *Persona_20* (detta *Persona_21*).

Uno degli episodi più gravi si è verificato il 7 giugno 2023, allorquando, al rientro da un periodo di malattia dal 5 giugno al 6 giugno 2023 (doc. 37 del fascicolo dell'istante), la ricorrente ha riscontrato che qualcuno, durante la sua assenza, aveva fatto accesso, a sua insaputa, al suo computer e chattato a mezzo Telegram, dimenticando poi di "sloggarsi" e di cancellare la chat.

La chat in parola, che risultava intervenuta tra le colleghe *Persona_18* *Tes_4* *[...]* e *Persona_19* conteneva frasi gravemente offensive nei confronti della stessa *Pt_1* , tra cui "…Giorgia (Latino) è una merda…ignorante di merda...prima elena (*Per_21*) ha fatto una foto a *Per_22* stava al telefono… ed è andata (*Per_2* da *Co* (Valeria Vergato) a farla vedere … per fare del mero gossip, ha i capelli blu (*Parte_1*) perché a breve credo si sposi la sorella ….dopo allego prova fotografica… sembra più che qualcuno le abbia vomitato addosso e stia tutto

colando giù…shatush fatto di ", come da screenshot della chat allegate (doc. 3 del fascicolo dell'istante).

La società resistente era a conoscenza, sin dal mese di novembre 2022, dei comportamenti scorretti delle colleghe, soprattutto di quelli riconducibili ad *[...] Per_21*, nei confronti della ricorrente, che più volte li aveva segnalati a *Tes_1 [...]*, responsabile delle Risorse Umane, come emerge dai messaggi Whatsapp, inviati a quest'ultima il 10 e 26 luglio 2023, nei quali la *Pt_1*, con riferimento alla sua assenza per malattia, fa presente: "purtroppo la situazione peggiora con lo stress cui sino sottoposta a causa della collega (*Persona_21*)" (messaggio del 7 luglio 2023) e "come già fatto presente nei vari colloqui richiesti dall'azienda, il problema non è mai stata la distanza ma il rapporto conflittuale con la collega *Per_2* (*Per_21*) di cui voi siete al corrente da novembre … Come più volte ribadito da voi sono in attesa di una nuova postazione in modo che possa tornare a lavorare serenamente e io possa riacquistare la salute che è venuta meno" (messaggio del 26 luglio) (doc. 51 del fascicolo dell'istante).

Dalla documentazione prodotta si evince che non solo i responsabili della società resistente, pur essendone a conoscenza, non si sono mai attivati ed adoperati in un tentativo di cessazione di tali comportamenti mobbizzanti, ma si sono, altresì, impegnati in plurime contestazioni disciplinari mai perfezionate in vere e proprie sanzioni disciplinari.

Infatti, con lettera del 31 luglio 2023, la società resistente ha inviato alla ricorrente una lettera di contestazione disciplinare del seguente contenuto: " ai sensi della L. n. 300/70 e delle Norme Disciplinari del CCNL applicato, così come integrati dalle disposizioni aziendali, siamo a contestarle quanto segue: con la presente desideriamo informarla che in data 31.7.2023 alle ore 12:50, durante il suo turno di lavoro, i dirigenti dell'azienda, accertavano che lei non stava svolgendo il suo lavoro, ma litigava con una collega di lavoro. Hanno, inoltre, riscontrato che lei, nei locali ove sono ubicati gli uffici dell'azienda, urlava contro tutti i soggetti presenti. Ed ancora hanno accertato che lei teneva una condotta di grave insubordinazione nei confronti della Responsabile delle Risorse Umane. Tali condotte hanno creato gravi disagi nell'ambiente di lavoro. Le chiediamo, pertanto, di rassegnare le sue giustificazioni per la grave condotta tenuta contraria ad ogni regola disciplinare dettata dalla legge e dal contratto CCNL, entro sette giorni dalla ricezione della

presente. Ci riserviamo all'esito ogni provvedimento consequenziale anche di natura disciplinate" (doc.54 del fascicolo dell'istante).

Si tratta di una contestazione disciplinare alquanto generica che non consente in concreto alcun tipo di concreta giustificazione. Alla contestazione disciplinare non è seguito da parte dell'azienda alcun provvedimento disciplinare.

Il giorno 8 novembre 2023 la società resistente ha inviato alla ricorrente un'altra contestazione disciplinare, che riguardava la legittima richiesta di spiegazioni, da parte della ricorrente, sul suo trasferimento, avvenuto il 6 novembre 2023, presso l'ufficio segreteria, dove lavoravano le colleghe che l'avevano fino ad allora vessata, comunicatole via e-mail dalla responsabile delle Risorse Umane, *Testimone_1* , il giorno stesso. In tale lettera la resistente si è espressa nei seguenti termini: "ai sensi della L. 300/70 e delle Norme Disciplinari del CCNL applicato, così come integrati dalle disposizioni aziendali, siamo a contestarle quanto segue: abbiamo potuto constatare, nostro malgrado, che la S.V. ha fatto registrazioni non autorizzate, a mezzo telefonino, sull'ambiente di lavoro. Nello specifico in data 06.11.2023 alle ore 10:15 circa, le veniva inviata, a mezzo mail, una comunicazione da parte della Responsabile delle Risorse Umane con la quale le veniva richiesto uno spostamento di postazione lavorativa. In seguito alla ricezione della predetta mail, lei si presentava presso l'ufficio della Responsabile delle Risorse Umane chiedendo spiegazioni sullo spostamento di postazione e mostrando un atteggiamento al quanto scontroso. Nella medesima circostanza si veniva a conoscenza, a seguito di diretta richiesta da parte della succitata Responsabile delle Risorse Umane, che lei stava effettuando una registrazione della conversazione tramite il suo telefonino, senza chiederne aperta autorizzazione. Alla richiesta da parte della Responsabile delle Risorse Umane sulle ragioni per cui stesse effettuando la registrazione della conversazione, lei ha risposto che le era stato suggerito dal suo avvocato. Inoltre, diversi dipendenti e collaboratori della azienda rappresentano che la predetta condotta (registrazioni da parte sua con il telefonino nell'ambiente di lavoro) sarebbe stata reiterata in più occasioni» (doc. 56 del fascicolo dell'istante)".

In data 13 novembre 2023, tramite il legale, la *Pt_1* ha risposto contestando formalmente ogni addebito; sottolineando che la contestazione era troppo generica per permettere una difesa adeguata ed evidenziando che aveva diritto a chiedere spiegazioni alla responsabile delle Risorse Umane, *Testimone_1* , in merito al

suo trasferimento comunicato via mail senza alcuna motivazione. Inoltre la ricorrente ha sottolineato che era legittimo, per un dipendente, registrare conversazioni se è funzionale all'esercizio di un diritto ed a riscontrare prove in caso di comportamenti scorretti del datore di lavoro (doc. 57 del fascicolo dell'istante).

Anche a tale contestazione disciplinare non è seguito alcun provvedimento disciplinare

Inoltre, nella stessa lettera di giustificazioni (cfr. doc. 57 del fascicolo della lavoratrice), la ricorrente ha denunciato alla resistente i comportamenti vessatori tenuti dall'azienda stessa e da alcune colleghe nei suoi confronti con le quali veniva costretta a lavorare dall'azienda nonostante le sue numerose segnalazioni. La ricorrente ha informato, altresì, la datrice di lavoro che con la comunicazione del 7 novembre 2023 (cfr. doc. 58 del fascicolo dell'istante), la Commissione Medica per l'invalidità dell'Asl di Milano le aveva riconosciuto un'invalidità civile del 50% a decorrere dal 22 marzo 2023.

La messa in mora dell'azienda è rimasta senza riscontri. In data 1.02.2024 la ricorrente ha denunciato con una nuova lettera i comportamenti mobbizzanti ed i continui cambi di mansione e di ufficio che aveva subito. Ebbene lo stesso giorno, poche ore dopo l'invio della suddetta lettera di messa in mora alla resistente, tramessa alle ore14:33, la *Pt_1* ha ricevuto, a mezzo pec, alle ore 17:09, un'altra lettera di contestazione disciplinare da parte dell'azienda con l'accusa di un preteso comportamento maleducato e inappropriato tenuto nei confronti della collega *Testimone_7* nel corso di quella stessa giornata (cfr. doc. 63 del fascicolo dell'istante). Ancora una volta la ricorrente è stata costretta a giustificarsi per tali fatti e con lettera del 6 febbraio 2024, tramite il suo legale, ha respinto queste accuse, evidenziando, al contempo, i comportamenti vessatori tenuti dall'azienda e da alcune colleghe nei suoi confronti.

Come si evince dalla lettera allegata , la *Pt_1* , il 1 febbraio 2024, si è limitata semplicemente a chiedere, con un tono educato, a *Testimone_7* proprio in ragione della sua ventennale esperienza della stessa in azienda e in forza del rapporto di colleganza, alcune informazioni circa l'attività di protocollazione che le era stata assegnata da *Testimone_1* , responsabile delle Risorse Umane, dato che quest'ultima non gliele aveva fornite.

I toni della discussione venivano resi concitati dalla *Tes_7* dal titolare dell'azienda, *Persona_10* e dalla *Tes_1* . In particolare, questi ultimi cacciavano letteralmente la *Pt_1* dall'azienda con modalità offensive. Infatti, Nuccio Perna le diceva: "per cortesia, te ne puoi andare, vattene…intanto te ne puoi andare a casa". La responsabile del personale *Testimone_1* ha affermato: "inizia a preparare le cose…puoi recarti all'uscita …entro tre minuti la postazione dev'essere libera...; "fai delle chat private e li saluti (i colleghi) tranquillamente. Devi uscire …dai, dai", come si evince dalla registrazione audio prodotta e dalla relativa trascrizione (cfr. doc. 4 e 5 del fascicolo della ricorrente).

Solo successivamente alla richiesta della ricorrente di ricevere una comunicazione scritta, la Vergato le ha inviato una pec del seguente tenore : le comunico che anche per le giornate di domani 02/02/2024 e lunedì 05/02/2024, lei è in permesso retribuito" (cfr. doc. 65 del fascicolo della lavoratrice.). In data 12 febbraio 2024, la *Pt_1* ha ricevuto una lettera di disdetta del contratto di apprendistato con decorrenza dal 14 marzo 2024 (cfr. doc. 67 del fascicolo dell'istante).

Non vi è alcun dubbio che la cacciata dalla azienda della ricorrente, accompagnata dalla disdetta del contratto di apprendistato rappresenti l'apice di una serie di condotte vessatorie rappresentate da comportamenti di colleghi, cambiamenti di mansioni e di uffici senza alcuna motivazione e, soprattutto, senza alcuna formazione, plurime contestazioni disciplinari non seguite da provvedimenti disciplinari.

Secondo la ricorrente, la ritorsività del recesso deriverebbe dalla reazione della società alle continue rivendicazioni inviate.

Secondo la giurisprudenza, in materia di licenziamento ritorsivo l'onere della prova grava sul lavoratore, che deve dimostrare elementi specifici tali da far ritenere con sufficiente certezza l'intento di rappresaglia, il quale deve avere avuto efficacia determinante ed esclusiva sulla volontà del datore. Inoltre, l'intento di rappresaglia deve essere l'unico e determinante. Come chiarito dalla Cassazione "nel licenziamento ritorsivo, non solo il licenziamento deve essere ingiustificato, ma il motivo illecito addotto deve essere l'unico determinante" (Cass. Sez. Lav., 9 giugno 2017, n. 14456; Cass. Sez. Lav., 2 dicembre 2019, n. 31395).

Ebbene non vi è alcun dubbio che il recesso impugnato segue le legittime richieste e rivendicazioni della ricorrente e la comunicazione alla resistente del suo stato d'invalidità. Nel caso di specie la *Pt_1* , poco prima del recesso, aveva inviato all'azienda una lettera di messa in mora in data 1 febbraio 2024, nella quale ha contestato la nullità del contratto di apprendistato, ha denunciato gli atti persecutori e vessatori subiti, rivendicando il pagamento di differenze retributive e chiedendo il risarcimento dei danni subiti (cfr. doc. 62 del fascicolo dell'istante).

La ricorrente ha ricevuto lo stesso giorno una contestazione disciplinare (cfr. doc. 63), cui ha risposto con una lettera di giustificazioni ed una contestuale messa in mora del 6 febbraio 2024, in cui ha ribadito le ingiustizie subite e le proprie legittime rivendicazioni (cfr. doc. 64 del fasicolo dell'istante).

Non vi è alcun dubbio che l'atto di disdetta di un contratto di apprendistato che è nullo e va riqualificato come contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ab initio va considerato alla stregua di un vero e proprio licenziamento. Tale recesso rappresenta inequivocabilmente una volontà della società di liberarsi di una lavoratrice scomoda che non aveva fatto altro che rivendicare i propri diritti di lavoratore. La vicinanza temporale tra le varie istanze e comunicazioni allegate e il licenziamento comprova una chiara finalità ritorsiva perseguita dalla *CP_2*

Non essendo il contratto di apprendistato un contratto a termine, ma un contratto a tempo indeterminato a causa mista, non si applicano le tutele reclamate dall'istante in materia di contratti a termine di cui all'art. 28, commi 2 e 3 del D.Lgs. n. 81/2015

Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 23/2015, i licenziamenti nulli comportano l'ordine di reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro: spetta, inoltre, al lavoratore un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.
La nullità del recesso comporta che il rapporto non si è mai interrotto: non essendosi mai interrotto, non trova giustificazione l'importo reclamato dall'istante a titolo di differenza sul trattamento di fine rapporto.

5. E', infine, in parte fondata la domanda di risarcimento dei danni non patrimoniali formulata dall'istante.

La consulenza medico-legale disposta ha rilevato che " in data 30.01.2023 (punto n. 1 della documentazione clinica analizzata) sia registrato un certificato telematico di malattia CP_7 attestante necessità di astensione lavorativa per malattia nel periodo 30.01.2023 – 12.02.2023 da "crisi di panico in sindrome ansioso depressiva". Una visita psichiatrica eseguita nell'aprile 2023 (punto n. 2 della documentazione) dettaglia (oltre all'anamnesi patologica remota) un " … umore lievemente deflesso in modo reattivo alla situazione lavorativa descritta… Una relazione psicologica del Maggio 2024 (punto n. 7 della documentazione) descriveva come "rispetto alla situazione vissuta negli ultimi mesi in azienda, la paziente manifestava stato d'ansia persistente e generalizzato che ha reso necessario introdurre terapia psicofarmacologica (BZP). Attualmente, si rilevano disturbi del sonno, stato d'ansia ogni qual volta si tocca il tema lavoro, ossia prima di presentarsi a colloqui di selezione, a visite specialistiche quali la presente, a consulti con i suoi legali in relazione al procedimento avviato per impugnare il licenziamento e per danni biologici derivanti dalle criticità attraversate nell'ambiente aziendale. Persevera azioni ideative, acutizzazione dei sintomi correlati alla sua patologia cronica. A causa della situazione di malessere psicofisico nel quale versa la pz, significativo è l'impatto sulla qualità di vita. Esce poco, tende ad isolarsi, si percepisce apatica, ridotti gli interessi e l'iniziativa. Cura meno il suo aspetto", con orientamento "probabile disturbo dell'adattamento correlato alle vicissitudini degli ultimi due anni, cui si associano ansia e deflessione del tono dell'umore".

… Sul piano psichiatrico, è possibile affermare come secondo la classificazione del DSM-5-TR, il sistema nosografico più diffuso ed utilizzato nell'ambito della psichiatria mondiale, i rilievi anamnestici, l'esame della documentazione sanitaria ed i risultati del colloquio clinico appaiono giustificare la seguente diagnosi: F43.22 Disturbo dell'Adattamento con Ansia, Cronico, Lieve.

Per quanto attiene al disturbo dell'adattamento con ansia, infatti, nel caso della perizianda risultano parzialmente soddisfatti i criteri riguardanti: lo sviluppo di sintomi emotivi e comportamentali, in risposta ad un evento stressante identificabile, che si manifesta entro tre mesi dall'insorgenza dell'evento stressante; a compromissione significativa del funzionamento in ambito sociale, lavorativo o in altre importanti aree; l'irritabilità, la mancanza di energie, il pessimismo, i sentimenti d'autosvalutazione e di diminuzione delle prospettive future. La specificazione di decorso "cronico" (ovvero persistente) indica il persistere della

sintomatologia per più di sei mesi. Dal punto di vista psichiatrico, nel caso di specie, in estrema sintesi, la cura attuale è costituita dall'assunzione della molecola ansiolitica Alprazolam, alla posologia di 0,50 mg al bisogno.

La perizianda afferma, infatti, in coerenza con la documentazione clinica in atti (cfr. referto di visita psichiatrica in data 07.04.2023 e relazione psicologica del 28.05.2024) che la sintomatologia si ripresenta solo e soltanto nelle contingenze in cui si ripropone il problema di affrontare il ricordo della situazione avversa che ella visse in azienda. Mentre l'esame della documentazione clinica ed il report anamnestico appaiono deporre, per il passato, per una compromissione clinica senz'altro più cospicua, attualmente i criteri per il disturbo dell'adattamento risultano soddisfatti solo in parte.

La perizianda, in buona sostanza, appare presentare in maniera definita (e però contenuta da minima terapia farmacologica al bisogno) soltanto uno dei sintomi che in generale accompagnano i disturbi correlati a eventi traumatici o stressanti, ovvero l'attivazione emotiva in conseguenza dell'esposizione a situazioni contingenti che rievocano la vicenda stressante. … Occorre considerare, oltre all'incostanza/sporadicità del quadro clinico e alla conseguente prescrizione, solo al bisogno, di terapia ansiolitica minimale ("Posologia. Ansia: la dose iniziale varia da 0,25 a 0,50 mg 3 volte al dì. Questo dosaggio verrà aumentato secondo le esigenze del paziente fino ad un massimo di 4 mg al giorno in somministrazioni suddivise) e che la perizianda non ha mai sentito la necessità di sottoporsi a trattamento psicoterapico, come consigliato dallo specialista psichiatra in data 07.04.2023 e dalla psicologa in data 28.05.2024.

Per quanto sopra, lo specificatore di gravità del disturbo dell'adattamento non può che connotarsi come lieve, presentandosi la sintomatologia clinica attualmente presente in forma di screzio. La valutazione psichiatrica ha permesso dunque di pervenire ad una conclusione diagnostica di disturbo dell'adattamento.

Si viene in maniera semplificata a meglio esplicare che per disturbo dell'adattamento si intende un disturbo polimorfo scatenato da un fattore di stress psicosociale obiettivamente identificabile (divorzio, separazione coniugale, problematiche di lavoro, licenziamento, lutto, malattia fisica, difficoltà economiche, ecc), dunque una condizione patologica che risulta in connessione cronologica (oltre che causale) ad un evento stressante, che comporta l'avvio di una sintomatologia più "spiccata" ed

evidente rispetto al variegato spettro di reazioni emotive interiori normalmente correlate ed attendibili in consimili situazioni. In altri termini, è una risposta psichica ad evento "stressante" maggiormente pronunciata rispetto alle reazioni "medie" che la popolazione "normale" sperimenta in tali occasioni, integrando così una risposta psichica che raggiunge la qualifica di vero e proprio disturbo, ossia di reazione psichica patologica. La sintomatologia può essere eterogenea, essendo presenti forme a componente prevalentemente ansiosa, forme a componente prevalentemente depressiva, oppure a contenuto misto od altresì forme con ulteriori differenti manifestazioni psichiche. La terapia del disturbo si giova, oltre che di un percorso psicologico di rielaborazione, di un approccio farmacologico mirato al contenimento delle manifestazioni sintomatologiche psichiche rilevanti, dunque di farmaci antidepressivi per le manifestazioni timiche, di farmaci ansiolitici per quelle ansiose, ecc. Ai fini in attuale discussione, assume importanza ricordare come il disturbo dell'adattamento sia definibile nella sua forma cronicizzata allorquando le manifestazioni sintomatologiche perdurino per un periodo di tempo superiore ai sei mesi.

Tornando alla disamina del caso, dal punto di vista medico-legale, in epoca attuale è opportuno osservare altresì la coerenza cronologica tra quanto descritto nella documentazione clinica prodotta relativa all'anno 2023 ed in particolare la visita psichiatrica in cui vengono ripercorso la sintomatologia in presentazione e la correlazione con le dinamiche di attrizione lavorative in atto dal novembre 2022 in poi, nonché il verbale di accesso al pronto soccorso ed alla prima parte del 2024, in particolare con valutazione psicologica descrivente l'evoluzione del quadro clinico, senza dimenticare i certificati di malattia telematici *CP_7* con causali di ambito psichico e le tempistiche di attrizione lavorativa oggetto della presente discussione, dal novembre 2022 in poi .

Pertanto, nella presente prospettiva medico-legale, è da rilevare la coerenza della tempistica di attrizione lavorativa descritta con la tempistica produzione documentale clinico-psichiatrica sinora discussa e con il contesto cronologico di quanto riferito dalla *Pt_5* durante le operazioni peritali.

A fronte di ciò, la dottrina medico-legale in tema di patologia psichica osserva altresì una generica idoneità psico-traumatica di problematiche lavorative (vuoi di natura mansionaria o di incombenze lavorativa da espletare, vuoi attribuibili alla

sede/orario/modalità di espletamento del lavoro, vuoi ai rapporti ed alle dinamiche interpersonali tra i lavoratori ed al reciproco comportamento di questi ultimi) nel determinismo di condizioni patologiche a connotazione psichica … tra cui è altresì annoverabile il predetto disturbo dell'adattamento. Si viene così ad affermare, pertanto, come attrizioni in ambito professionale (indipendentemente dalle motivazioni ad esso sottostanti) anche attribuibili a dinamiche interpersonali o cambiamenti di compiti professionali possano rappresentare idonei ed attendibili fattori stressogeni mentali nel lavoratore, tali da ingenerare l'avvio di una condizione patologica ad estrinsecazione psichica.

Occorre altresì notare che la documentazione clinica prodotta è comunque convergente nel riportare che all'interno dei colloqui diagnostico-terapeutici svolti tra la ricorrente e le figure psicologico-psichiatriche curanti a vario titolo coinvolte emerge una riconduzione della sintomatologia in essere a problematiche di natura lavorativa.

Pertanto … da un punto di vista medico-legale è anzitutto possibile concludere che la documentazione analizzata e la valutazione psichiatrica eseguita comprovano l'integrazione, per la ricorrente, di una cronicizzazione di disturbo dell'adattamento con ansia, la cui origine risulta in via di probabilità ascrivibile agli eventi in discussione, sia in ragione di una correlazione cronologica tra l'avvio di questi ultimi e la tempistica di contestualizzazione della documentazione stessa, sia per quanto riguarda la generica idoneità psico-traumatica degli eventi stessi nel determinismo dell'entità patologica.

Considerando inoltre la cornice temporale entro cui si sviluppa il quadro clinico e la correlata sintomatologia (con dinamiche di attrizione lavorativa descritte come avviate dal novembre 2022 e nel tempo perdurate sino al termine del rapporto di lavoro, avvenuto nel marzo 2024, tempistiche coincidenti con quelle relative alla produzione della documentazione clinica in atti), il disturbo dell'adattamento risulta comunque essere definibile in un periodo di durata superiore a sei mesi, suggerendo e comprovando così una cronicizzazione della condizione patologica stessa. …

In questa prospettiva, pertanto, dal punto di vista valutativo medico-legale, considerando l'evolutività della malattia, sarebbe anzitutto possibile individuare un periodo di invalidità temporanea biologica parziale, valutata al 15% per 180 giorni.

Risulta attualmente evidenziabile un quadro di disturbo dell'adattamento con ansia, di intensità lieve, ad evoluzione cronica (che, pertanto, visto il suo perdurare nel tempo, ha assunto per l'appunto una connotazione di cronicizzazione), comprovata dal parere specialistico dell'ausiliario psichiatra dott. *Per_23* , che ha pur comunque sottolineato la sua attuale tenuità, in forma di screzio.

Il complesso menomativo summenzionato … sarebbe idoneo nell'integrare una diminuzione permanente dell'integrità psico-fisica della persona (danno biologico permanente) che, avendo riguardo delle indicazioni di letteratura medico-legali esistenti3, risulta valutabile nella misura del 3% (tre percento). È necessario affermare che, in merito alla condizione psichica di disturbo dell'adattamento cronico, nella Guida SIMLA inerente la valutazione dell'invalidità permanente in ambito risarcitorio la forma non complicata (da ulteriori aspetti patologici, come quella del caso in questione) viene associata ad una valutazione di invalidità permanente compresa nella forchetta tra il 6% ed il 10%. Nel caso di specie, tuttavia, come già affermato, molteplici elementi di natura specialistica psichiatrica … convergono nel suggerire come il quadro menomativo permanente attuale sia da caratterizzarsi in una forma di "screzio" residuale, dunque connotato da postumi di entità minima, giustificanti una valutazione diminutiva rispetto alle indicazioni di letteratura medico-legale indicata, e dunque nella misura del 3%..."

Questo Giudice ritiene condivisibili le argomentazioni e le conclusioni del ctu, in quanto prive di alcun profilo di contraddittorietà.

Considerato che la prima manifestazione clinica della patologia riconducibile ai comportamenti mobbizzanti datoriali risale al 30.01.2023, alla ricorrente, a titolo di danno biologico temporaneo parziale, con riferimento al periodo dal 30.01.2023 al 30.07.2023, spetta, in applicazione delle Tabelle del Tribunale di Milano, l'importo liquidato all'attualità (ossia comprensivo di interessi e rivalutazione monetaria) di Euro 2.581,31.

Inoltre, in ragione del danno biologico permanente accertato nella misura del 3% all'ottobre 2026, sempre in applicazione delle tabelle indicate e tenendo conto che la ricorrente attualmente ha 29 anni, alla ricorrente spetta l'importo di Euro 4.044,00.

In conclusione, appare equo liquidare in favore della ricorrente, a titolo di danno biologico, l'importo netto di Euro 6.625,31 , oltre interessi legali e rivalutazione monetaria.

In ragione del non accoglimento integrale delle domande formulate, sussistono i motivi previsti d alla normativa vigente per una parziale compensazione delle spese di lite, che vengono liquidate come in dispositivo.

Le spese della consulenza medico-legale, liquidate in modo provvisorio con separato decreto, sono poste definitivamente a carico della società resistente.

P.Q.M.

Il Giudice, Luigi Pazienza, definitivamente pronunziando sulle domande proposte da *Parte_1* , con ricorso depositato il 1.08.2024, nei confronti della *CP_2* così provvede:

1) dichiara la illegittimità del contratto di tirocinio nonché la nullità del contratto di apprendistato con la conseguenza che tra le parti si è svolto un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a far tempo dal 15.03.2021;

2) dichiara il diritto dell'istante all'inquadramento nel livello D2 del contratto collettivo applicato e per l'effetto condanna la società resistente a corrispondere in favore della ricorrente, a titolo di differenze retributive, l'importo lordo di Euro 12.159,67, oltre gli interessi legali e la rivalutazione monetaria a far tempo dalle singole scadenze sino all'effettivo soddisfo;

3) rigetta la domanda relativa al risarcimento da demansionamento;

4) dichiara la nullità del licenziamento comminato dalla convenuta alla luce del carattere ritorsivo dello stesso e, per l'effetto, condanna la società resistente alla reintegrazione dell'istante nel posto di lavoro occupato ed al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali;

5) dichiara che la ricorrente ha subito una serie di condotte vessatorie e, per l'effetto, condanna la società resistente alla corresponsione, a titolo di danno biologico, in favore dell'istante dell'importo netto di Euro 6.625,31, oltre interessi legali e

rivalutazione monetaria dalla data della presente decisione sino all'effettivo soddisfo;

6) condanna la società resistente al pagamento in favore dell'istante di 3/4 delle spese di lite, che liquida, per l'intero, in Euro 13.500,00, con la compensazione del residuo 1/4, oltre IVA, CPA e rimborso delle spese generali nella misura del 15%, con distrazione in favore dei procuratori dichiaratisi anticipatari;

7) pone definitivamente a carico della società convenuta le spese della consulenza medico-legale disposta, così come liquidate in corso di causa.

Milano, 13.10.2026

Il Giudice

Luigi Pazienza