

R.G. 5652/2023



Repubblica Italiana
In nome del Popolo Italiano
Tribunale Ordinario di Milano

Sezione Lavoro
Il Giudice di Milano

Dr. Antonio Lombardi quale giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

Sentenza

nella causa promossa

da

[REDACTED] con l'Avv.to
[REDACTED] e con l'Avv.to [REDACTED] (CVGGPP56B28L773R),
elettivamente domiciliata in Indirizzo Telematico;

RICORRENTE

contro

S/ C [REDACTED] S.R.L.S. [REDACTED], con l'Avv.to MARASCO FRANCESCO,
elettivamente domiciliata in VIA AMOS ZANIBELLI, 15 00155 ROMA;

RESISTENTE

OGGETTO: Apprendistato professionalizzante. [REDACTED]

All'udienza di discussione i procuratori delle parti concludevano come in atti.

[REDACTED]



FATTO E DIRITTO

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale Giudice del Lavoro, depositato in data 10/06/2023, la ricorrente **R. F. [REDACTED]** conveniva in giudizio la società **S. C. [REDACTED]** s.r.l.s., al fine di vedere accolte le seguenti conclusioni:

nel merito:

- accertare e dichiarare che il rapporto di lavoro intercorso fra le parti fosse subordinato a tempo determinato, iniziato il 18 gennaio 2022 e che per le mansioni svolte dalla lavoratrice debba essere correttamente inquadramento al livello F del C.C.N.L. del Trasporto Aereo, parte specifica Catering Aereo;

- accertare e dichiarare che la lavoratrice ha diritto a percepire una retribuzione pari ad € 1550,90, mensile ovvero della diversa misura che dovesse emergere in corso di causa, oltre a 13[^] e 14[^] mensilità, ferie e TFR maturati e non corrisposti, straordinari diurni, festivi e notturni, e per l'effetto condannare la resistente al pagamento delle retribuzioni e contribuzioni tutte dovute alla lavoratrice nella misura di € 10.129,60 come specificate nel corpo del presente ricorso, ovvero della diversa somma ritenuta di giustizia che dovesse emergere in corso di causa;

in subordine: nella denegata ipotesi si ritenesse applicabile il CCNL Pubblici Servizi livello V, condannare la convenuta al pagamento degli stipendi per le mensilità di gennaio e febbraio 2022, gli straordinari per le mensilità di marzo, aprile, maggio, giugno e luglio 2022, 13[^] e 14[^] mensilità, ferie, TFR;

in ogni caso: con vittoria delle competenze e delle spese del presente giudizio, oltre rimb. forf., CPA e IVA nella misura legale.

Con memoria di costituzione e risposta **[REDACTED]** chiedeva accogliersi le seguenti conclusioni: **[REDACTED]**

A) in via principale, respingere il ricorso avversario perché destituito di fondamento in fatto e in diritto, e ciò per tutti motivi di cui in narrativa – inclusa l'excepta decadenza avversaria dai relativi oneri probatori anche in punto di asserito lavoro straordinario a qualunque titolo prestato – e per ogni altro ritenuto di giustizia;

*B) in via subordinata rispetto alla domanda sub lett. A), salvo gravame, e nella denegata e non valutata ipotesi di accoglimento delle tesi avversarie afferenti all'applicazione di un diverso contratto collettivo (CCNL Trasporto Aereo – Sezione Catering) e di un diverso livello di inquadramento (categoria F), rispetto a quelli riconosciuti in concreto alla Sig.ra **F. A. R. S. R.** accertare e dichiarare il diritto della ricorrente a percepire, a titolo di differenze retributive inclusive del Trattamento di Fine Rapporto, il solo importo di € 1.377,95 (milletrecentosettantasette|95), e ciò per i motivi e i conteggi di cui in narrativa;*

*C) in via riconvenzionale, previa fissazione di una nuova data di udienza ex art. 418 Cod. Proc. Civ., accertare e dichiarare che le dimissioni rassegnate dalla Sig.ra **F. A. R. S. R.** non sono sorrette da alcuna giusta causa di recesso, e dunque che sono volontarie, e conseguentemente condannare la stessa a erogare in favore della S. C. [REDACTED]*



~~Comune~~ S.r.l.s., in persona della sua legale rappresentante p.t., l'importo di € 900,00 a titolo di indennità sostitutiva del preavviso non prestato dalla ricorrente, e ciò per tutti i motivi di cui in narrativa, oltre interessi e rivalutazioni dal dì del soddisfo al saldo, salva la diversa somma che dovesse risultare in atti ovvero di giustizia.

In tutti i casi, con vittoria di spese di lite ed onorari di causa, oltre IVA, CPA e spese generali computate al 15%, da distrarsi in favore dell'Avv. Francesco Marasco.

SULLA DECORRENZA DEL RAPPORTO.

Vi è evidenza documentale in ordine alla sottoscrizione, ad opera delle parti di causa, di un contratto di apprendistato professionalizzante ex art. 47 co. 4 d.lgs. n. 81/2015, in data 24/02/2022, per la durata di 36 mesi, con applicazione del CCNL Pubblici Servizi in funzione dell'acquisizione della mansione di operaio aiuto cuoco, corrispondente al V livello di inquadramento, tempo pieno, ripartito su cinque giorni lavorativi, da martedì alla domenica compresi, con orari modificabili in base alle esigenze aziendali e retribuzione minima tabellare di cui al predetto CCNL, sede di lavoro individuata in Peschiera Borromeo, Via Tobagi 26/3, con possibilità per il datore di lavoro di trasferire la lavoratrice temporaneamente in altre sedi, ovvero di "inviarla in trasferta ovunque necessario". Referente per il periodo di apprendistato risulta, formalmente, la sig.ra ~~XXXXXXXXXX~~, che avrebbe affiancato la lavoratrice trasmettendole le necessarie competenze.

Allega, tuttavia, la lavoratrice, di aver iniziato a prestare la propria attività lavorativa, in favore della ricorrente, sin dal 18/01/2022, per complessive 27 ore nel mese di gennaio e, successivamente, dal 1 al 25/2/2022 per complessive 32 ore, senza ricevere alcun emolumento.

Chiede, pertanto, l'accertamento della decorrenza del rapporto di lavoro da tale data, con diritto all'inquadramento al livello F del CCNL Trasporto Aereo, parte specifica Catering Aereo, e la conseguente condanna della resistente al pagamento delle retribuzioni non versate, oltre che l'incidenza delle stesse su TFR e competenze di fine rapporto.

La domanda non può ritenersi fondata.

L'accertamento di un rapporto di lavoro subordinato, sia pure nel contesto della successiva formalizzazione di un rapporto lavorativo, *sub specie* di apprendistato professionalizzante, non può prescindere dalla concreta allegazione, per il periodo di assenza di formalizzazione, degli indici primari e sussidiari della subordinazione ex art. 2094 c.c., come enucleati dalla giurisprudenza, ed in particolare dello stabile inserimento del lavoratore nell'organizzazione datoriale, e dell'esistenza, in capo al datore, di poteri di eterodeterminazione della prestazione, *sub specie* di controllo, disciplina, e direttiva.



È, altresì, necessaria una specifica allegazione delle mansioni eseguite, al fine di contestare l'operazione di sussunzione nell'alveo dell'inquadramento contrattuale, e la collocazione temporale della prestazione, in funzione dell'individuazione del vincolo di orario, quale indice sussidiario della subordinazione, e della determinazione dei crediti retributivi.

Il ricorso appare, tuttavia, sotto il profilo assertivo, del tutto carente. Nulla viene dedotto con riferimento agli indici della subordinazione, alcuna adeguata specificazione in ordine a mansioni disbrigate e collocazione oraria risulta offerta, sì da rendere del tutto inaccoglibile la domanda, sotto tale specifico profilo.

Dell'attività svolta anteriormente alla formalizzazione vi è traccia nelle risultanze istruttorie orali, ed in particolare nelle dichiarazioni del teste ~~XXXXXXXXXX~~, che sul punto affermava: «La proprietaria aveva preso un laboratorio e stavamo iniziando a vedere la fattibilità e le cose che potessero servire per l'inizio di questa startup per cui a gennaio si è iniziati a controllare tutte le cose e per fare questa tipologia di lavoro c'è bisogno di una certificazione che era in fase di predisposizione ma non era ancora stata completata, l'impegno di gennaio non era proprio quotidiano, si andava lì per vedere le cose, io faccio questo lavoro da 30 anni e so i clienti che cosa vogliono per cui dovevo iniziare ad attivare determinate situazioni, anche la ricorrente veniva ~~XXXXXXXXXX~~ perché ~~XXXXXXXXXX~~ bisogna bisognava iniziare a vedere che tipo di lavoro dovesse essere svolto e il team doveva esserci tutto, poi non so quelli che erano gli accordi presi dalla proprietà, bisognava fare determinate cose che sarebbero servite subito per lo startup di febbraio. Non ricordo quanti giorni si andava in una settimana».

Posta l'assorbente carenza di allegazioni circa indici della subordinazione, mansioni disbrigate e collocazione temporale della prestazione, quanto emerso in istruttoria appare compatibile con lo «svolgimento di una mera attività esplorativa volta all'acquisizione di reciproche informazioni concernenti l'ambiente di lavoro» (Cass., sez. lav., 4 aprile 2007, n. 8643), evocata dalla difesa della resistente in sede di discussione, eventualmente seguita dalla stipula del contratto di lavoro, da cui decorrono i reciproci obblighi.

SULLA NULLITA' DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE.

La ricorrente censura il contratto di apprendistato professionalizzante evidenziandone l'invalidità sotto plurimi profili, sintetizzabili come segue: la durata del contratto coinciderebbe con il periodo massimo di esenzione contributiva prevista dalla Legge di Bilancio del 2020, non risulta previsto alcun piano individuale di formazione, non risultano individuate le competenze ed attitudini formative della sig.a ~~XXXXXXXXXX~~, non risulta in concreto effettuata alcuna formazione, avendo la ricorrente prestato la



propria attività lavorativa con turni flessibili, in assenza di *planning*, accumulando un elevatissimo monte ore, di cui nessuna dedicata alla formazione, come confermato dall'assenza della registrazione di cui all'art. 42 d.lgs. n. 81/2015 e del libretto formativo del cittadino ex art. 2 co. 1, lett. d) d.lgs. n. 276/2003, essendosi la [redacted] occupata della preparazione, in maniera autonoma, di piatti, anche complessi, della spesa, delle pulizie, di fatturazione e dei rapporti con l'ENAC.

Gli assùnti di parte ricorrente appaiono fondati e meritevoli di accoglimento.

Discutendosi di un contratto di apprendistato professionalizzante stipulato in data successiva al 7/3/2015, trova necessaria applicazione l'art. 42 comma 1 del d.lgs. n. 81/2015, il quale prevede che «Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 23 comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003».

Secondo la giurisprudenza di questo Tribunale (cfr., di recente, est. Ghinoy, 28 febbraio 2024), «La finalità formativa che contraddistingue l'apprendistato professionalizzante rispetto all'ordinario contratto di lavoro subordinato e giustifica la sottoposizione della prima tipologia contrattuale ad una disciplina speciale che prevede, appunto, la necessaria presenza nel contratto di un piano formativo individuale. Questo è, pertanto, un elemento essenziale ed imprescindibile del contratto di apprendistato, per cui è nullo il contratto che non contiene un piano formativo o che fa un mero rinvio ad atti esterni non specifici».

La documentazione versata in atti dalle parti induce a ritenere non soddisfatto l'indispensabile requisito della presenza di un piano formativo individuale, consegnato alla ricorrente all'atto della stipula del contratto. È, difatti, ben vero che il piano formativo risulta menzionato tra gli allegati del contratto di apprendistato concluso dalle parti, ma è altrettanto vero che, a fronte dell'allegazione dell'assenza del piano, ad opera della ricorrente, parte resistente ha prodotto un documento (doc. 12 fascicolo parte resistente) privo di data certa e di sottoscrizione delle parti che, pertanto, non può, sotto il profilo dell'evidenza processuale, ritenersi allegato al contratto stipulato dalle parti in data 24/02/2022 (doc. 1 fascicolo parte ricorrente).

Né, sotto il profilo sostanziale, il rapporto sembra essersi svolto con le modalità tipiche dell'apprendistato, essendo emersa evidenza dell'assenza di genuina attività di formazione, di natura teorica e pratica, in favore della [redacted] che, sin dall'inizio del rapporto, è stata chiamata allo svolgimento di mansioni lavorative ordinariamente riconducibili all'oggetto sociale, sintomatiche della necessità, in capo alla società resistente, di sopperire al fabbisogno di manodopera ordinaria.



Emerge, innanzitutto, la totale assenza della figura della sig.ra [REDACTED], individuata in seno al contratto quale *tutor*, nell'attività di formazione della [REDACTED]. Né, del resto, un'autentica attività di formazione di natura teorico-pratica, sembra potersi ascrivere allo [REDACTED], che appare una figura connotata da maggiore esperienza il quale, lungi da svolgere un affiancamento formativo della [REDACTED], impartiva specifiche istruzioni sulle modalità operative, non solo alla ricorrente, ma a tutti gli altri dipendenti. Lo stesso, sentito come teste, dichiarava: «Dall'assunzione di febbraio la ricorrente ha iniziato ad occuparsi di quello che era il catering che prevalentemente si articolava in quel periodo in spiedini di frutta canapè e finger sandwich la titolare mi ha detto di farle vedere come si facevano le cose» (...) «Io mi sono occupato rispetto alla ricorrente soprattutto di insegnarle a fare quello che mi era stato chiesto di insegnare e non solo a lei ma a tutti».

Il teste [REDACTED], marito della [REDACTED], rendeva dichiarazioni *de relato*, del seguente tenore: «Si è occupata anche dell'approvvigionamento di tutto quello che concerneva all'inizio dell'attività dopo febbraio ha iniziato le consegne ma anche la cucina, era anche in cucina a cucinare, gestiva la pulizia del laboratorio, delle pratiche del laboratorio, le varie fatturazioni le consegne ed anche i ritiri aveva un po' la gestione generale di tutto, non è stata affiancata da nessuno che le abbia fatto attività di formazione neanche dal teste precedente che conosco personalmente, avevano anche ruoli che si incrociavano ma ognuno aveva le sue competenze».

Di particolare rilievo appare la dichiarazione del teste [REDACTED], la cui attendibilità non può considerarsi di per sé minata dalla presentazione di segnalazione all'ITL da parte del medesimo, che affermava: «La ricorrente si occupava di tutto, io in fase di colloquio mi è stato specificato che sarei stato inquadrato in qualche modo contrattualmente parlando ma lì dentro tutti facevamo tutto, dalla spesa alle pulizie, ritirare i piatti, portare i piatti, cucinare, qualsiasi cosa. Anche lei faceva tutto, in fase di colloquio c'è stato detto che venivamo inquadrati in un modo ma che poi bisognava fare tutto. C'erano delle preparazioni anche complesse da fare come risotti coi funghi, zuppe di pesce, filetti di pesce, filetti di carne, qualunque cosa venisse richiesta dai clienti noi dovevamo comunque produrla, insalate di riso, tutto. In fase di colloquio avevo detto di aver avuto una pregressa esperienza come aiuto cuoco ma non è stata fatta nessuna formazione, la titolare l'ho vista il giorno del colloquio e poi è venuta a trovarci un'altra volta e basta anche perché non c'erano persone all'interno che potevano fare una formazione. Anche il collega con cui lavoravamo veniva considerato alla pari dal punto di vista delle competenze».

Giova, sul punto, rammentare come «Il contratto di apprendistato professionalizzante impone un regime lavorativo dicotomico nel quale si affiancano la formazione (teorica e pratica) e la prestazione di



lavoro: pertanto la formazione rappresenta un elemento essenziale del contratto e la sua eventuale mancanza comporta la nullità del contratto per mancanza di causa, con conseguente conversione in un ordinario rapporto subordinato a tempo indeterminato» (Trib. Cassino, sez. lav., 28 settembre 2023, n. 664).

Va, pertanto, alla stregua degli accertamenti rassegnati, accertata e dichiarata l'esistenza, in capo alle parti, di un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, con decorrenza dal 24/02/2022.

In merito all'inquadramento contrattuale, la conversione del contratto di ~~apprendistato~~ professionalizzante in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quale conseguenza di vizi di forma o della deviazione della tipica funzione economico sociale, non consente di ~~applicare~~ il principio secondo cui, «Nel vigente ordinamento del rapporto di lavoro subordinato, regolato da contratti collettivi di diritto comune, l'individuazione della contrattazione collettiva che regola il rapporto di lavoro va fatta unicamente attraverso l'indagine della volontà delle parti risultante, oltre che da espressa pattuizione, anche implicitamente dalla eventuale protratta e non contestata applicazione di un contratto collettivo determinato. Il ricorso al criterio della categoria economica di appartenenza del datore di lavoro, fissato dall'art. 2070 c.c., è consentito al solo fine di individuare il parametro della retribuzione adeguata ex art. 36 cost., quando non risulti applicato alcun contratto collettivo, e sia dedotta l'inadeguatezza della retribuzione contrattuale ex art. 36 cost. rispetto alla effettiva attività lavorativa esercitata» (App. Milano, sez. lav., 25 marzo 2003).

Non può, pertanto accedersi alla tesi di parte ricorrente, che sostiene che, una volta dichiarata la nullità dell'apprendistato professionalizzante, il rapporto risulterebbe regolabile da un ~~CCNL~~ non applicato in azienda (Trasporto Aereo – Sezione Catering), sulla base dell'affinità con l'attività svolta, non potendosi che fare riferimento al livello V del CCNL Pubblici Servizi, unico richiesto in via subordinata dalla ricorrente.

SUGLI ORARI E DIFFERENZE RETRIBUTIVE.

Allega la ricorrente che, dal 28/2 al 31/3/2022, ella avrebbe prestatato attività con orario quotidiano dalle ore 7.00 alle ore 15.30, che, a partire dal 4/4/2022, sarebbe stata richiesta la presenza in orario notturno, totalizzando 209 ore di lavoro nel solo mese di aprile, di cui 17 ore e 30 minuti straordinari notturni, 9 ore di straordinari festivi e 22 ore di straordinario diurno non remunerato, che nel successivo mese di maggio 2022 la lavoratrice sarebbe stata costretta a lavorare per complessive 281 ore di cui 30 ore e 30 minuti straordinari notturni, 7 ore e 30 minuti straordinari festivi e 63 ore di lavoro



straordinario diurno, con soli tre giorni di riposo durante l'intero mese, che nel mese di giugno 2022 avrebbe lavorato 260 ore di lavoro complessive, di cui 19 ore e 30 minuti di straordinario notturno, 6 ore di straordinario festivo e 75 ore di straordinario diurno con soli 3 giorni di riposo durante l'intero mese, che dal 1 al 23/7/2022, con un solo giorno di riposo, avrebbe totalizzato 188 ore di lavoro di cui 60 ore di straordinario diurno e 8 ore di straordinario notturno. Gli orari osservati sarebbero, nel dettaglio, quelli indicati ai capp. da 3 a 80 della capitolazione istruttoria.

Sugli orari osservati i testi escussi hanno dichiarato quanto segue:

[REDACTED] «Non avevamo un orario fisso. Se lei vede la fatturazione della S. C. ci sono dei giorni in cui non ci sono catering e poi ce ne sono alcuni dove ci sono diverse preparazioni da fare».

[REDACTED] «I turni erano quelli che venivano richiesti sulla base delle esigenze che potevano derivare ad esempio dalle presentazioni all'ENAC, i turni non erano fissi ma l'impegno era comunque quotidiano».

Da febbraio, quando è stato regolarizzato il contratto, i turni sono comunque rimasti molto variabili ed erano in base alle richieste che venivano effettuate di ordini di catering. Si annotavano i turni anche perché vivendo suo figlio con noi dovevamo incastrare i miei con i suoi per la gestione scolastica e delle varie attività, magari a volte iniziava a lavorare alle 5 del mattino e finiva la sera tardi e la gestione doveva essere anche in base alle esigenze del bimbo, comunque era un impegno quotidiano e non c'era un meccanismo di compensazione o di recupero quando c'erano i turni più impegnativi. Prendo visione dei capitoli di prova del ricorso, assolutamente i turni che sono indicati, che riflettono orari molto variabili possono corrispondere a quelli che sono stati osservati nei giorni indicati».

[REDACTED] «Gli orari non erano fissi, le potrei dire che si lavorava sei giorni su 7 dalle 10 alle 11 ore, tendenzialmente quando si finiva il lavoro si poteva andare a casa io poi a casa segnavo l'orario che osservavo. All'atto sulla carta dovevamo avere dei degli orari ma all'atto pratico non ne avevamo, venivi chiamato anche in piena notte dicendo che c'era bisogno e che bisognava andare a preparare qualcosa. Tendenzialmente io e la ricorrente avevamo gli stessi orari perché ci chiamava sempre insieme. A volte non c'era la chiamata ma c'era un gruppo *whatsapp* parlavamo e ci si diceva se c'era bisogno e quant'altro».

Prendo visione dei capitoli del ricorso introduttivo su giorni e orari, dico che è verosimile che questi siano i giorni e gli orari di lavoro svolti dalla ricorrente addirittura io ricordavo anche altre volte nelle quali lei veniva chiamata in turno».

Emerge, dunque, con assoluta evidenza, l'assenza di orari di lavoro fissi o ciclici ed un'assoluta parcellizzazione degli stessi, in funzione delle commesse assegnate, delle preparazioni da fare, e degli



orari di consegna. Tale situazione rende impossibile ricostruire, con sufficiente grado di certezza processuale, gli orari osservati dalla ricorrente e, conseguentemente, addivenire al riconoscimento dei crediti per lavoro straordinario, nonché delle maggiorazioni per lavoro notturno, che in evidenza presuppongono la conferma esatta degli orari per ciascun periodo o giorno indicato in ricorso. Quanto alle eventuali maggiorazioni per lavoro festivo, le stesse andranno riconosciute sulla base dell'orario indicato in contratto, che contempla lo svolgimento della prestazione su 5 giorni, per 8 ore, dal martedì alla domenica.

La conferma dello straordinario non può certamente derivare dalle deposizioni dei testi [redacted] e [redacted] i quali, presa visione della dettagliata articolazione oraria contenuta nella capitolazione istruttoria in calce al ricorso introduttivo del giudizio, ne valutavano la possibile o verosimile corrispondenza alla realtà, com'è ragionevole attendersi, in considerazione dei limiti dell'umana memoria, atteso anche il tempo trascorso tra il periodo di lavoro e la data di esperimento dell'istruttoria testimoniale.

Non va, sul punto, obliterato il principio giurisprudenziale secondo cui, «Il lavoratore che chieda, in via giudiziale, il compenso per il lavoro straordinario ha l'onere di dimostrare di aver lavorato oltre l'orario normale di lavoro e di fornire prova puntuale delle ore lavorative svolte. Tale onere probatorio concerne sia la dimostrazione dello svolgimento della prestazione lavorativa nell'orario normale, sia oltre tale orario, come anche l'articolazione della stessa. Il lavoratore deve fornire, in maniera non generica, la prova dell'*an*, ovvero di aver svolto attività lavorativa straordinaria, e del *quantum*, relativamente alla misura quantitativa delle prestazioni di cui sopra, non potendo il giudice ovviare a carenze probatorie mediante valutazioni equitative (le quali possono venire in rilievo solo rispetto alla liquidazione del *quantum debeatur*, ove, però, sia stato rigorosamente provato l'*an* della pretesa)» (*ex plurimis*, Trib. Bari, sez. lav., 15 novembre 2018, n. 3353).

Andranno, pertanto, riconosciute le differenze retributive, esclusivamente sull'orario e collocazione contrattuale, relativamente all'inquadramento indicato (V livello CCNL Pubblici Esercizi), con decorrenza dalla formalizzazione contrattuale, in assenza di maggiorazione alcuna per lavoro straordinario e notturno, calcolando l'indennità per ferie non godute sulla base delle risultanze dei cedolini paga prodotti in atti (non risultando allegato e provato alcun elemento di segno contrario), per la cui determinazione deve rimettersi al prosieguo del giudizio.

SULLA DOMANDA RICONVENZIONALE



Con articolata mail del 23/7/2022 (doc. 10 fascicolo parte ricorrente) la ricorrente rassegnava le proprie dimissioni per giusta causa, lamentando l'attribuzione di mansioni non riconosciute, l'assenza di limiti all'orario di lavoro, la mancata remunerazione degli straordinari, delle indennità di servizio e delle reperibilità, il ritardo dei pagamenti, l'irregolarità delle buste paga, le condizioni di lavoro disagiate e la mancanza di idonei strumenti di lavoro, lo stress psicofisico accumulato.

Appare difficilmente revocabile in dubbio la sussistenza di giusta causa alla base del recesso unilaterale operato dalla ricorrente. È sufficiente, in proposito, richiamare l'accertata deviazione funzionale dalla causa dell'apprendistato professionalizzante, strumentalmente utilizzato dalla società per sopperire ad esigenze ordinarie di manodopera, conseguendo benefici contributivi e fiscali. L'assenza di prova certa in ordine allo svolgimento di orario straordinario non impedisce, per altro, di ritenere, ai fini del rilievo della giusta causa di dimissioni, che verosimilmente lo stesso sia stato prestato ma non remunerato, così come palmare appare l'assenza di collocazione oraria della prestazione lavorativa, con intuibile stress psicofisico a carico della ricorrente e difficoltà di organizzazione della propria vita familiare.

Ne consegue, pertanto, la ricorrenza della giusta causa e, di converso, la totale infondatezza della pretesa, azionata in via riconvenzionale dalla società resistente, di conseguimento dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Per quanto sopra dedotto ed illustrato la domanda va accolta nei limiti evidenziati, proseguendo il giudizio per la determinazione dei crediti della ricorrente.

Spese al definitivo.

P.Q.M.

In parziale accoglimento della domanda attorea, accerta e dichiara la nullità del contratto di apprendistato professionalizzante, concluso tra le parti in data 24/02/2022, e la conversione in contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, con inquadramento V livello Pubblici Esercizi;

accerta e dichiara il diritto di Ricorrente alle differenze retributive ed alle competenze di fine rapporto, da determinarsi sulla base dei conteggi elaborati dalle parti nel prosieguo del giudizio; rigetta la domanda riconvenzionale proposta da Società Resistente s.r.l.s. in quanto infondata; spese al definitivo.

Milano, 2/4/2024

Il Giudice



Antonio Lombardi

