REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Udine, in persona del Giudice Unico del Lavoro dott.ssa Ilaria Chiarelli, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di primo grado iscritta in data 27/05/2022 al n. 310 del Ruolo Generale degli Affari Contenziosi Civili – Controversie in materia di Lavoro e di Previdenza o Assistenza Obbligatorie per l'anno 2022, discussa all'udienza del giorno 27/01/2026

PROMOSSA DA

[RICORRENTE], con l'avv. Pierluigi Ferrari

RICORRENTE

CONTRO

[SOCIETÀ RESISTENTE], con l'avv. [OMISSIS] e l'avv. [OMISSIS] e l'avv. [OMISSIS]

RESISTENTE

OGGETTO: "apprendistato"

CONCLUSIONI

Per la parte ricorrente: "Voglia l'Ill.mo Giudice adito, previa ogni più utile declaratoria del caso, ravvisati i presupposti di legge, accogliere il presente ricorso e, conseguentemente: A) Nel merito, in via preliminare: -accertare e dichiarare la sussistenza inter partes di un rapporto di lavoro subordinato, senza soluzione di continuità nel periodo 5 settembre 2012 – 8 settembre 2021, con ogni conseguenza di legge, stante la prosecuzione dei rapporti giuridici e contrattuali in capo alla [SOCIETÀ RESISTENTE] a seguito delle fusioni per incorporazione; B) Nel merito, in via principale: B1) accertare e dichiarare la nullità del contratto di apprendistato, con decorrenza dal 24 luglio 2018 e sino al 8 settembre 2021, per difetto di causa ex art. 1418 c.c., per le ragioni di cui in narrativa; B2) accertare e dichiarare il diritto del Sig. [RICORRENTE] ex art. 2103 c.c. al riconoscimento del superiore inquadramento al Livello E del CCNL ANISA – Sorveglianza antincendio per aver svolto, in via continuativa e prevalente, dal 1° aprile 2016 al 8 settembre 2021 le mansioni di Capo squadra; B3) accertare e dichiarare la sussistenza della giusta causa delle dimissioni rassegnate dal Sig. [RICORRENTE] in data 8 settembre 2021, per le ragioni di cui in narrativa; e, per l'effetto condannare la [SOCIETÀ RESISTENTE], in persona del legale rappresentante pro tempore al pagamento delle differenze retributive maturate dal Sig. [RICORRENTE], determinate nell'importo lordo pari ad Euro 10.500,68=, da rivalutarsi tramite calcolo degli interessi legale e maggior danno subito dal lavoratore; condannare la [SOCIETÀ RESISTENTE], in persona del legale rappresentante pro tempore al pagamento in favore del Sig. [RICORRENTE] della indennità sostituiva del preavviso, come da conteggi versati in atti (cfr. doc. 16). Con vittoria di spese, diritti e onorari".

Per la parte resistente: "In via principale: rigettarsi tutte le domande svolte dal ricorrente nei confronti di [SOCIETÀ RESISTENTE] in quanto infondate in fatto e in diritto per le ragioni esposte in narrativa. In ogni caso: Spese di lite integralmente rifuse".

RAGIONI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 26/05/2022 [RICORRENTE] esponeva di essere stato assunto, in data 05 settembre 2012, dalla società [OMISSIS], con contratto a tempo indeterminato presso il cantiere di elisoccorso sito a Bergamo, con inquadramento nella categoria di operaio, qualifica di addetto antincendio e inserito nel Livello G del CCNL ANISA – sorveglianza antincendio.
[RICORRENTE] aveva gestito il servizio di vigilanza antincendio ed emergenze presso l'elisuperficie prima di Bergamo e poi di Udine, per il mantenimento delle misure di protezione antincendio, nonché per garantire i primi e più urgenti interventi.

In data 19 settembre 2012 la [OMISSIS] era stata fusa mediante incorporazione nella [OMISSIS] (la cui ragione sociale era mutata in [SOCIETÀ RESISTENTE] a seguito di una ulteriore fusione mediante incorporazione) e il ricorrente aveva proseguito il rapporto di lavoro con la società incorporante, senza variazione delle clausole contrattuali.

In data 09 giugno 2014, l'odierno ricorrente era stato trasferito a Udine, presso la base di Elisoccorso dell'Ospedale Santa Maria della Misericordia e nel corso dell'anno 2016, era divenuto il vero e proprio punto di riferimento della base di Udine, occupandosi – tra l'altro – della predisposizione dei turni per i colleghi presenti presso il cantiere ed intrattenendo rapporti con la [OMISSIS], società committente dell'appalto per le eliambulanze.

Con il trasferimento, nel dicembre 2017, della base di stazionamento dell'elicottero a Pasian di Prato all'interno dell'aeronautica militare di Campoformido, l'odierno ricorrente era stato verbalmente nominato responsabile di entrambe le basi.

Con l'approssimarsi del compimento del trentesimo anno di età del ricorrente (5 agosto 1988), per poter usufruire degli sgravi contributivi correlati alle assunzioni di lavoratori under-30, la società odierna resistente aveva "invitato" [RICORRENTE] a rassegnare le dimissioni volontarie, con l'intesa di essere riassunto, mantenendo invariata l'anzianità di servizio maturata.

[RICORRENTE], pertanto, in data 18 luglio 2018, aveva rassegnato le dimissioni e in data 24 luglio 2018 - pochi giorni prima del compimento del trentesimo anno di età – aveva sottoscritto un contratto di apprendistato ai sensi del D.lgs. n. 81/15 per l'acquisizione del Livello E - di fatto già ricoperto dal ricorrente a partire dall'anno 2016 – nonostante egli avesse già prestato attività lavorativa alle dipendenze dell'odierna resistente, senza soluzione di continuità, per circa sei anni.

[RICORRENTE], benchè fosse formalmente inserito nell'organico aziendale quale apprendista, non era mai stato supervisionato ovvero affiancato dai referenti della società resistente nello svolgimento della propria attività lavorativa e tantomeno aveva frequentato corsi di formazione per l'acquisizione della mansione e della qualifica finale.

Attesa l'evidenza documentale degli inadempimenti datoriali, con ripercussioni anche e soprattutto di natura retributiva, contributiva e previdenziale, [RICORRENTE] a mezzo del proprio legale, con comunicazione datata 6 settembre 2021, aveva contestato gli stessi all'odierna resistente, anticipando, da un lato, la volontà di rassegnare, nelle sedi protette, le dimissioni per giusta causa e, dall'altro lato, di richiedere, in via giudiziale, l'accertamento della nullità del contratto di apprendistato in essere, la declaratoria dello svolgimento di mansioni superiori, l'accertamento della giusta causa; con conseguente riconoscimento delle differenze retributive sin dal 2016.

In data 8 settembre 2021 [RICORRENTE] aveva effettivamente rassegnato le dimissioni per giusta causa, stante la costante violazione da parte della società datoriale dell'art. 36 della Costituzione e la mancata corresponsione delle differenze retributive conseguenti alle irregolarità contrattuali.

La difesa attorea sosteneva la nullità del contratto di apprendistato e la sua trasformazione in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, rivendicava fin dal 01.04.16 il riconoscimento del superiore inquadramento nel livello E del CCNL ANISA, con le conseguenti differenze retributive, chiedeva poi che fosse accertata la giusta causa delle dimissioni di [RICORRENTE] e che la società resistente fosse condannata al pagamento in suo favore dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Si costituiva in giudizio la società [SOCIETÀ RESISTENTE]: sostenendo la validità del contratto di apprendistato, che era stato concluso per lo svolgimento di mansioni diverse da quelle sbrigate in precedenza; negando che [RICORRENTE] dal 2016 al 2018 avesse svolto le mansioni di capo squadra, avendo invece operato come sorvegliante antincendio; contestando che le dimissioni fossero state presentate dal dipendente per giusta causa e comunque escludendo la correttezza dei conteggi e l'ammontare delle ore di straordinario.

La causa era istruita sia documentalmente, sia mediante l'assunzione di testimoni ed una CTU contabile.

Le parti precisavano le rispettive conclusioni, come in epigrafe riportate, e procedevano alla discussione orale all'udienza del giorno 27/01/2026.

All'esito il Giudice si pronunciava, dando lettura del dispositivo e della contestuale motivazione della sentenza.

Reputa questo Giudice del Lavoro che la domanda di parte ricorrente sia fondata e meritevole di accoglimento.
Dall'istruttoria svolta è risultato provato che [RICORRENTE], dal 5 settembre 2012 al 8 settembre 2021, ha prestato la propria attività lavorativa subordinata alle dipendenze della odierna resistente [SOCIETÀ RESISTENTE] svolgendo, senza soluzione di continuità, la medesima attività lavorativa alle dipendenze del medesimo datore di lavoro, mantenendo invariate le condizioni contrattuali ed avendo come unico referente datoriale il direttore operativo e consigliere delegato Dott. [OMISSIS].

Il teste [OMISSIS], all'udienza del 29.03.2023, dopo aver affermato di lavorare per la [OMISSIS] da maggio 2009, ha dichiarato di aver conosciuto il ricorrente "in quanto era una delle persone che svolgevano il servizio antincendio presso le nostre basi…prima lavorava presso la sede di Udine, poi abbiamo aperto l'eliporto a Pasian di Prato e si è trasferito a lavorare lì, svolgeva lì il servizio".

Il testimone [OMISSIS], dipendente di [OMISSIS] dal 2005, ha reso dichiarazioni del medesimo tenore.

Gli stessi testi di parte ricorrente, [OMISSIS] e [OMISSIS], rispettivamente all'udienza del 29.03.2023 e del 18.10.2023, hanno dichiarato che il ricorrente "in precedenza aveva lavorato al cantiere di elisoccorso di Bergamo per [OMISSIS], che poi è stata incorporata in [OMISSIS]" ([OMISSIS]) e che "inizialmente lavorò all'Elisoccorso di Bergamo".

In questo quadro fattuale è documentale che poco prima del compimento del trentesimo anno di età del ricorrente (05.08.1988), verosimilmente per poter usufruire degli sgravi contributivi correlati alle assunzioni di lavoratori under-30 (non essendovi altre spiegazioni plausibili, attesa l'esiguità dei termini tra la presentazione delle dimissioni e la sottoscrizione del nuovo contratto e non essendo state provate altre ragioni dotate di concreta credibilità), la società resistente, ottenute le dimissioni di [RICORRENTE] in data 18.07.2018 (mercoledì), immediatamente lo riassumeva in data 24.07.2018 (martedì) – dopo neanche una settimana e pochi giorni prima del compimento del trentesimo anno di età - con un contratto di apprendistato ai sensi del D.lgs. n. 81/15 per l'acquisizione del Livello E, di fatto già ricoperto dal ricorrente a partire dall'anno 2016 – nonostante quest'ultimo avesse già prestato attività lavorativa alle dipendenze dell'odierna resistente, senza soluzione di continuità, per circa sei anni.

Il contratto di apprendistato deve, quindi, ritenersi simulato, stante la professionalità già acquisita dal ricorrente negli anni precedenti alle dipendenze della medesima società.

A tale considerazione si deve aggiungere che [RICORRENTE], nonostante fosse formalmente inserito nell'organico aziendale quale apprendista, non è mai stato supervisionato, ovvero affiancato, dai referenti della società resistente nello svolgimento della propria attività lavorativa e tantomeno ha frequentato corsi di formazione per l'acquisizione della mansione e qualifica finale, come è stato confermato dalle escussioni testimoniali dei testi di parte ricorrente, ma anche di parte resistente.

[OMISSIS], all'udienza del 29.03.2023, ha affermato di non aver "mai visto il ricorrente affiancato da un tutor".

Anche [OMISSIS], all'udienza del 18.10.2023, interrogato sul capitolo n. 9 del ricorso "Vero che il ricorrente era seguito da un tutor al fine di apprendere le mansioni proprie del Capo Squadra" ha confermato di non aver mai visto [RICORRENTE] affiancato da un tutor nel periodo in cui hanno lavorato assieme presso la base di Udine (2019-2021).

Lo stesso teste di parte resistente, [OMISSIS], espressamente identificato nella memoria difensiva come tutor di [RICORRENTE] (pur senza alcun supporto probatorio documentale), interrogato sul capitolo 10 della memoria stessa, ovvero sulla circostanza che la società avesse formato [RICORRENTE] sia attraverso periodi di formazione pratica che teorica, ha risposto "non so…della formazione si occupa l'ufficio risorse umane"; lo stesso teste ha anche dichiarato di non conoscere la tipologia del contratto sottoscritto tra la società e il ricorrente.

In realtà, il rapporto di lavoro tra il 24.07.2018 e l'8.09.2021 si è svolto in assoluta continuità con gli anni precedenti; d'altro canto, [RICORRENTE] aveva già acquisito - di fatto – le competenze di Capo Squadra, essendosi occupato sin dal 1.04.2016 della gestione della base di Udine, relazionandosi giornalmente con il personale della [OMISSIS], in qualità di committente dell'appalto delle eliambulanze.

A riprova di ciò vi è anche la circostanza documentale che già dal giugno 2018, il mese che ha preceduto la rassegnazione delle dimissioni del ricorrente, la [SOCIETÀ RESISTENTE] aveva formalmente riconosciuto a [RICORRENTE] il Livello E con le mansioni di Capo squadra, come risulta dal cedolino paga di giugno ivi allegato (cfr. doc. 9).

Nel contempo, la società resistente non ha provato neppure l'effettivo svolgimento dell'attività di formazione necessaria affinché il dipendente potesse conseguire le capacità tecniche per diventare lavoratore qualificato.

Infatti, il riferimento del teste [OMISSIS] alla formazione effettuata non riguarda le centoventi ore previste dall'art. 33 del CCNL di categoria, bensì i corsi di addestramento effettuati periodicamente da tutti i dipendenti della società ("si tratta di addestramenti specifici che vengono fatti per tutti gli operatori che operano").

La prova dell'adempimento non può essere raggiunta neanche con l'unico attestato depositato da parte della [SOCIETÀ RESISTENTE] nel fascicolo telematico, relativo ad un corso di quaranta ore (in luogo delle 120) effettuato tra il mese di ottobre e novembre 2019 e intitolato "imprenditorialità – creatività nella risoluzione del problemi".

A riprova della totale assenza dell'attività di formazione è anche la deposizione del teste [OMISSIS], il quale ha dichiarato di "non poter riferire di un periodo di affiancamento del dipendente" e che "la formazione relativa era a carico di [OMISSIS]; [OMISSIS] era il tutor", lo stesso [OMISSIS] che, sentito come teste, aveva risposto di non essere a conoscenza dell'aspetto formativo relativo alla posizione di [RICORRENTE].

Agli atti non è stato prodotto dalla resistente alcun piano formativo individuale.

L'elemento formativo qualifica la causa stessa del contratto di apprendistato e non consiste in un generico addestramento o affiancamento, bensì in insegnamenti specifici funzionali al conseguimento della qualificazione professionale prevista nel piano di formazione e, nello specifico, occorre verificare: a) se l'apprendista sia stato adibito allo svolgimento delle mansioni descritte nel contratto e in virtù delle quali è stato predisposto il piano formativo; b) se lo stesso non fosse, al momento dell'assunzione, in possesso della professionalità che avrebbe dovuto essere conseguita attraverso il piano formativo; c) se sussistesse un progetto formativo individuale idoneo a garantire il conseguimento delle competenze professionali.

Dunque, perché un contratto di apprendistato possa ritenersi genuino, la condizione necessaria è, per un verso, la puntuale definizione e condivisione del percorso formativo tecnico-pratico cui l'esecuzione del rapporto negoziale deve essere finalizzata (assente, nel caso di [RICORRENTE]) e, per altro verso, la sua concreta ed effettiva attuazione.

L'inadempimento degli obblighi di formazione – come nel caso del rapporto di lavoro tra l'odierno ricorrente e la società resistente - determina la trasformazione del contratto, 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.

Nel caso di specie, l'esame della documentazione in atti e delle risultanze dell'istruttoria svolta in corso di causa consente di affermare che, pur in presenza di una formalizzazione contrattuale apparentemente rispettosa del dettato normativo, il ricorrente ha svolto di fatto la propria attività come se avesse sottoscritto un ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, avendo lavorato sin dall'inizio in autonomia, senza ricevere la formazione specifica che caratterizza la tipologia contrattuale oggetto di causa.

Dunque, l'avvenuta instaurazione tra le parti, in epoca antecedente (sin dal 5.09.2012 e, in ogni caso, dal 1.01.2014), di un rapporto di lavoro subordinato in assoluta continuità con il rapporto formalmente instaurato in data 24.07.2018, non può che comportare, inevitabilmente, la nullità del contratto di apprendistato successivamente instaurato tra la convenuta e [RICORRENTE].

Se è astrattamente possibile che tra le medesime parti, a determinate condizioni, un rapporto di lavoro subordinato ordinario possa essere seguito da un contratto di apprendistato, è pur vero che le mansioni affidate all'apprendista debbono essere diverse da quelle che egli già svolgeva in autonomia quale dipendente, o che quantomeno deve essere mutato il contesto e l'organizzazione aziendale nel quale le mansioni sono svolte.

Nel caso di specie, niente di tutto ciò si è verificato, in quanto [RICORRENTE] ha continuato a svolgere le medesime mansioni di capo squadra (dal 1.04.2016) e, di conseguenza, il contratto di apprendistato (peraltro mai prodotto da parte resistente nel corso del presente procedimento) deve ritenersi affetto da nullità della causa.

Quanto alle mansioni concretamente svolte e all'inquadramento, il ricorrente, a partire dal 1.04.2016, si è visto assegnare in via effettiva, prevalente e senza soluzione di continuità, mansioni superiori sostanzialmente riconducibili al Livello E del CCNL Anisa per la Sorveglianza Antincendio.
L'odierno ricorrente, infatti, grazie all'esperienza acquisita nei numerosi anni di lavoro nel settore antincendio, si è occupato, in via esclusiva, del coordinamento degli altri lavoratori sulla base di disposizioni predeterminate e si è rapportato direttamente con il personale svolgente funzioni di controllo generale.

[RICORRENTE], dal 1.04.2016, è stato di fatto nominato responsabile dell'intera base di Udine, occupandosi, tra l'altro, della redazione della tabella di turnazione per i colleghi presenti all'interno di quel contesto lavorativo ed intrattenendo, altresì, rapporti con il personale della [OMISSIS].

Addirittura, nel mese di dicembre 2017, a seguito dello spostamento della base di stazionamento dell'elicottero a Pasian di Prato, all'interno del sedime dell'aereonautica militare di Campoformido, l'odierno ricorrente è stato nominato responsabile della gestione di entrambe le basi.

Ciò è stato ampiamente confermato, oltreché dalla documentazione versata in atti, dalla testimonianza del teste [OMISSIS] il quale, all'udienza del 29.03.2023, ha dichiarato che: "il ricorrente era la persona che gestiva la turnazione

delle persone sulle due basi e comunque egli era il mio punto di riferimento per le problematiche inerenti l'attività antincendio e questo è stato sia per Udine che per Pasian di Prato" ed, ancora, "il servizio di Pasian di Prato era un poco più complesso, quello di Udine un po' più semplice, ma per quanto a mia conoscenza veniva sempre organizzato dal ricorrente".

Il teste ha, inoltre, aggiunto che "il ricorrente predisponeva i turni settimanali per i suoi colleghi del servizio antincendio" e che "se dovevo discutere delle tematiche antincendio mi relazionavo direttamente con il ricorrente".

Anche il teste [OMISSIS], all'udienza del 29.03.2023, ha confermato le mansioni effettivamente svolte dal ricorrente prima a Udine e, successivamente, a Campoformido (Pasian di Prato) chiarendo: "posso dire che mi interfacciavo con il ricorrente sia quando era prima a Udine sia poi a Pasian di Prato (Campoformido). Mi rapportavo con lui nell'ultimo periodo in cui eravamo a Udine in quanto egli era il referente per noi per qualsiasi problema ci fosse nell'antincendio. Per Pasian di Prato anche poi è stato il nostro referente, ci relazionavamo con lui" ed, ancora, "mi pare che nell'ultimo periodo a Udine il ricorrente gestisse i turni … successivamente a Pasian di Prato (Campoformido) sicuramente il ricorrente gestiva i turni", "so che il ricorrente predisponeva i turni degli operatori antincendio".

Ciò a conferma del fatto che, sin dal 2016, [RICORRENTE] ha svolto le mansioni di cui al Livello di inquadramento E del CCNL Anisa per la base di Udine – di cui era formalmente responsabile – e, successivamente, dall'apertura di quella di Pasian di Prato (Campoformido) nel 2017 si è occupato della gestione ed organizzazione del servizio antincendio per entrambe le basi, come confermato dai testi ascoltati.

Le dichiarazioni di questi testi collimano con quanto risulta dalla documentazione in atti (cfr. doc. 13, le dichiarazioni di avvenuta formazione per gli addetti al servizio antincendio sottoscritte dall'odierno ricorrente in qualità di gestore dell'elisuperficie, nonché di "caposquadra [OMISSIS]" e che si riferiscono anche a giugno 2018, ossia un'epoca anteriore alla sottoscrizione del contratto di apprendistato).

Peraltro, il teste [OMISSIS], dopo aver dichiarato di non conoscere i percorsi di formazione della società, tanto più quelli che avrebbero in astratto dovuto interessare [RICORRENTE], non ha espressamente negato che [RICORRENTE] abbia svolto la funzione di Capo Squadra dal 1.04.2016, limitandosi a dichiarare che il ricorrente svolgeva mansioni di operatore antincendio, senza tuttavia specificare da quale periodo.

Poco attendibile e contraddittoria è risultata la testimonianza di [OMISSIS], la quale dopo aver dichiarato che [RICORRENTE] non era il responsabile di nessuna della due basi (nonostante lei abbia riferito di aver lavorato solo a Pasian di Prato), ha affermato però che il ricorrente l'avrebbe contattata intorno alle metà di agosto del 2021 e l'avrebbe costretta a rientrare in via anticipata dal congedo matrimoniale: così di fatto confermando che il ricorrente coordinava gli altri operatori.

La testimonianza è stata, peraltro, smentita con la documentazione versata in atti dalla difesa attorea (cfr. integrazione documentale autorizzata dal Giudice alla udienza del 18.10.23 relativamente alle affermazioni della [OMISSIS] in merito ad un presunto rientro anticipato dal congedo matrimoniale su richiesta di [RICORRENTE]).

Dal canto suo, il teste [OMISSIS] ha affermato che il ricorrente non avrebbe mai "svolto mansioni proprie di capo squadra", in palese contraddizione con quanto affermato dalla [SOCIETÀ RESISTENTE] nella propria memoria difensiva, in cui sostiene che dette funzioni siano state attribuite a [RICORRENTE] a seguito della stipula del contratto di apprendistato nel 2018.

Deve, in definitiva, ritenersi provato che [RICORRENTE], sin dal 1.04.2016, ha svolto in via stabile e continuativa, attività di coordinamento del personale al fine di garantire il perfetto funzionamento delle basi elisoccorso delle quali era stato nominato responsabile, garantendo la predisposizione delle misure di prevenzione dell'incendio, il corretto funzionamento dei sistemi di protezione, la copertura da parte del personale addetto e intrattenendo rapporti con personale svolgente funzioni di controllo.

[RICORRENTE] si rapportava direttamente con il personale della [OMISSIS], società committente dell'appalto delle eliambulanze e, in particolare, con [OMISSIS], referente della società, nonché con i piloti, che avevano quale punto di riferimento solo ed esclusivamente l'odierno ricorrente.

Egli si occupava anche della predisposizione settimanale dei turni per i propri colleghi, ovvero di eventuali cambi o sostituzioni, come da direttive impartite al ricorrente sin dal 2016 dal capo area della base di Udine, [OMISSIS].

Quest'ultimo, di fatto, con la propria deposizione ha confermato tale procedura per la predisposizione dei turni: "la predisposizione dei turni era a mio carico, il ricorrente era un mio semplice referente in quanto la squadra era formata

da più risorse e quindi io per comodità operativa disponevo le azioni o le attività al [RICORRENTE] o disponevo che lui comunicasse con il personale in loco".

In realtà, l'odierno ricorrente si occupava di predisporre il file relativo ai vari turni di Udine e Campoformido, anche sulla base delle richieste effettuate dai colleghi dell'antincendio, inviando il documento a tutti i lavoratori in turno sulle singole basi e, mensilmente, ne consegnava una copia in azienda e alla [OMISSIS].

Sulla scorta delle mansioni in concreto espletate dal [RICORRENTE] durante il continuativo rapporto lavorativo, pertanto, andrà accertato il diritto del ricorrente, sin dal 1.04.2016, all'inquadramento al Livello E del CCNL di settore, che contempla tra i profili quello del Capo squadra.

In ordine alla quantificazione delle differenze retributive, la CTU dott.ssa [OMISSIS] ha elaborati i relativi conteggi pervenendo al risultato di complessivi € 9.042,53 (di cui € 8.603,31 per differenze retributive lorde ed €. 439,22 per TFR su differenza).
Quanto agli straordinari, gli stessi sono stati riconteggiati sulla base del numero di ore risultante dalle buste paga in atti e non in base alla differente quantificazione di cui al doc. 18 di parte ricorrente, posto che detto documento non è stato confermato da alcuno dei testi e che, quindi, la prova di un maggior numero di ore di straordinario, il cui onere gravava sul ricorrente, non può dirsi adeguatamente raggiunta sulla base di uno scritto di provenienza della stessa parte che pretende di avvalersene.

Circa la domanda relativa all'indennità di mancato preavviso, si deve osservare che il ricorrente, in data 8.09.2021 si è trovato costretto a rassegnare le proprie dimissioni per giusta causa, stante il prolungato svolgimento dell'attività lavorativa in difformità rispetto ai canoni previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale.
In particolare, come risulta dai conteggi sopra riportati [RICORRENTE] aveva maturato ingenti differenze retributive cui avrebbe avuto diritto se, per tutto il tempo alle dipendenze della società, fosse stato assunto a tempo indeterminato, non come apprendista ed inquadrato nella corretta qualifica e livello, maturando così i relativi scatti di anzianità e percependo tutte le voci stipendiali correlate alla sua effettiva posizione.

Non vi è dubbio, quindi, che le dimissioni per giusta causa, rassegnate in data 8.09.2021, siano state l'effetto di una costante e ripetuta violazione da parte datoriale delle regole di correttezza che dovrebbero improntare l'esecuzione del rapporto lavorativo e di una protratta irregolarità retributiva e contributiva.

La CTU depositata ha quantificato l'indennità sostitutiva del preavviso in € 5.809,01, comprensiva sia dell'indennità spettante per le dimissioni per giusta causa (2,5 mensilità secondo il CCNL) sia del recupero dell'importo trattenuto illegittimamente dalla società resistente (2 mensilità).

Inconferenti sono le argomentazioni avanzate da parte della [SOCIETÀ RESISTENTE] relative ad una presunta negligenza di [RICORRENTE] nel predisporre i turni per i colleghi del Friuli Venezia Giulia, tra la fine di agosto e gli inizi del mese di settembre 2021, mentre il ricorrente si trovava in Sicilia.

In relazione a tale evento non risulta attivato alcun procedimento disciplinare, non è dato sapere né la data nella quale si sarebbe verificata la scopertura, né l'eliporto nel quale si è presentato l'imprevisto, né vi è prova del fatto che quel giorno [RICORRENTE] dovesse essere in turno anche in Friuli Venezia Giulia, essendo invece in servizio nei cantieri siciliani tra la fine di agosto e l'inizio di settembre 2021.

Sul punto il teste [OMISSIS] ha così descritto l'accaduto: "il 1° settembre 2021 ero presente alla base di Udine e vi fu una scopertura; io mi ricordo che il giorno prima mi chiamò il ricorrente e [OMISSIS] e mi dissero che doveva arrivare una sostituzione per il giorno dopo, il giorno seguente non si presentò nessuno all'orario di apertura e io quindi non potevo aprire la base. Chiamai il [RICORRENTE] e anche il pilota del mezzo e il ricorrente dopo 10/15 minuti fece arrivare una sostituzione".

Deve, pertanto, ritenersi accertata l'illegittimità della trattenuta operata dalla società convenuta, di cui all'ultima busta paga (cfr. doc. 14 – busta paga settembre 2021), per l'importo corrispondente all'indennità sostitutiva di preavviso (€ 2.581,78), indennità che, invece, trattandosi di dimissioni sostenute da giusta causa, spettava al lavoratore nella misura pari a due mensilità prevista dall'art 43, comma 1 del CCNL di riferimento.

Le spese del presente giudizio, liquidate come in dispositivo, seguono per legge la soccombenza e vanno, quindi, poste a carico della parte resistente.
Per la quantificazione delle stesse occorre dare applicazione al D.M. n. 55/14 secondo i parametri medi dello scaglione di riferimento per le cause di valore indeterminato per ciascuna fase.

Anche le spese della CTU, come già liquidate in corso di causa, devono essere poste in via definitiva a carico della società resistente per il principio di soccombenza.

P.Q.M.

Il Tribunale di Udine, in composizione monocratica, in persona del Giudice del Lavoro dr.ssa Ilaria Chiarelli, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza ed eccezione disattesa,

accerta la nullità del contratto di apprendistato e, per l'effetto, dichiara sussistente tra le parti un rapporto di lavoro subordinato, senza soluzione di continuità nel periodo 5 settembre 2012 – 8 settembre 2021;

accerta il diritto di [RICORRENTE] al riconoscimento del superiore inquadramento al Livello E del CCNL ANISA – Sorveglianza antincendio per aver svolto, in via continuativa e prevalente, dal 1° aprile 2016 al 8 settembre 2021 le mansioni di Capo squadra;

accerta la sussistenza della giusta causa delle dimissioni rassegnate da [RICORRENTE] in data 8 settembre 2021;

condanna la [SOCIETÀ RESISTENTE], in persona del suo legale rappresentante, al pagamento, a titolo di differenze retributive, in favore di [RICORRENTE], dell'importo di € 9.042,53 (di cui € 8.603,31 per differenze retributive lorde ed €. 439,22 per TFR) nonché al pagamento dell'importo di € 5.809,01, a titolo di indennità spettante per le dimissioni per giusta causa e di restituzione dell'importo trattenuto illegittimamente dalla società resistente, il tutto oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dalla maturazione delle singole poste creditorie al saldo;

condanna la società resistente [SOCIETÀ RESISTENTE] all'integrale rifusione delle spese del presente giudizio sostenute da [RICORRENTE], spese che liquida in € 9250,00 per compensi oltre al 15% dei compensi a titolo di rimborso forfetario ed oltre accessori come per legge;

pone in via definitiva a carico di [SOCIETÀ RESISTENTE] le spese della CTU, come già liquidate in corso di causa.

Udine, 27/01/2026

Il Giudice
Dr.ssa Ilaria Chiarelli