

Tutela della persona nel rapporto di lavoro: ambiente ostile e responsabilità datoriale tra apprendistato e stress lavoro-correlato

di P. Dui – 13 maggio 2025

“Quando l’apprendistato si spezza e il lavoro ferisce”

C’è un momento, nella vita professionale di molti giovani, in cui l’ingresso nel mondo del lavoro dovrebbe coincidere con una promessa: quella di essere accolti, formati, valorizzati. Un contratto di apprendistato non è solo un’opportunità occupazionale: è un patto tra generazioni, una scommessa sul futuro, un ponte tra sapere e fare.

Ma cosa accade quando questa promessa si infrange?

Quando il contratto formativo si svuota di significato, e il contesto lavorativo si trasforma in un ambiente umiliante, ansiogeno, lesivo della dignità personale? Quando il diritto alla salute si scontra con una cultura organizzativa opaca, che ignora o minimizza il disagio psicologico generato al proprio interno?

La sentenza del Tribunale di Pisa n. 192/2025 affronta questi interrogativi con uno sguardo lucido e coraggioso. Scava tra le pieghe di un contratto formalmente corretto ma sostanzialmente malato, mette in discussione prassi aziendali consolidate, e riafferma – con forza – la centralità della persona nel rapporto di lavoro.

Non è solo una pronuncia di merito. È un segnale, culturale prima ancora che giuridico. È la dimostrazione che il diritto del lavoro, se interpretato con consapevolezza, può ancora restituire senso, giustizia e futuro a chi lavora.

1. Il caso

La sentenza 4 aprile 2025, n. 192 del Tribunale di Pisa si inserisce nel filone giurisprudenziale che approfondisce le implicazioni dell’art. 2087 c.c. in relazione alla protezione del lavoratore in contesti organizzativi disfunzionali, nonché la corretta qualificazione del contratto di apprendistato e il computo delle assenze da malattia e/o infortunio ai fini del computo.

La vicenda trae origine dal ricorso di una lavoratrice, formalmente assunta con contratto di apprendistato professionalizzante, la quale lamentava la mancata formazione, un ambiente di lavoro ostile, una gestione oppressiva dei turni e la ricezione di messaggi minacciosi e degradanti da parte del datore di lavoro. Dopo una lunga assenza per disturbo d’ansia diagnosticato come stress lavoro-correlato, la dipendente veniva licenziata per superamento del computo.

2. La nullità del contratto di apprendistato

Il Tribunale ha riconosciuto l’invalidità del contratto di apprendistato per difetto della causa formativa, in applicazione del consolidato principio secondo cui l’apprendistato è un contratto a causa mista, e la componente formativa non può restare priva di concreta attuazione. Il giudice ha rilevato:

- mancata attivazione tempestiva del piano formativo individuale (PFI);
- assenza di documentazione attestante la formazione “on the job”;
- svolgimento di un unico corso online a distanza di due anni dall’assunzione.

È interessante notare il richiamo a Cass. 24 aprile 2023, n. 10826, secondo cui la mancata formazione rende nullo il contratto e ne comporta la conversione in un rapporto a tempo indeterminato. Sul punto può anche vedersi P. Dui, *La formazione è la causa del contratto di apprendistato*, in www.ntpluslavoro.ilsole24ore.com, 23 dicembre 2024; P. Dui, *L'apprendistato professionalizzante nullo per plateale assenza di formazione e abuso del tipo*, in www.rivistalabor.it, aggiornamenti, 28 marzo 2024. A nulla è valsa, per il datore, la giustificazione legata alla pandemia: la formazione poteva proseguire in e-learning e le norme emergenziali (D.L. 34/2020, art. 93) prevedevano la proroga dei contratti nonché delle attività formative.

3. La conversione e il superiore inquadramento

Conseguentemente, il Tribunale ha accertato la natura subordinata del rapporto a tempo indeterminato sin dalla data di assunzione, con diritto al superiore inquadramento (4° livello del CCNL Commercio) e al pagamento delle relative differenze retributive.

4. Ambiente di lavoro ostile e stress lavoro-correlato

Il fulcro motivazionale della sentenza si concentra poi sulla violazione degli obblighi datoriali di cui all’art. 2087 c.c., anche in assenza di una condotta formalmente persecutoria riconducibile al mobbing. In particolare:

- Il giudice ha escluso il mobbing in senso stretto (mancanza di un disegno persecutorio unitario);
- Ha tuttavia riconosciuto l’esistenza di un ambiente di lavoro stressogeno e destabilizzante, fondato su continui attacchi verbali, minacce di licenziamento, comunicazioni via chat umilianti e pubblicazioni social denigratorie.

La ricorrente ha provato la correlazione tra queste condotte e lo sviluppo di una sindrome ansiosa, confermata sia da relazione psicologica che da perizia medico-legale, che ha evidenziato un danno biologico temporaneo pari al 50% per 196 giorni.

Il giudice ha richiamato la più recente giurisprudenza che amplia la portata applicativa dell’art. 2087 c.c., anche al di fuori del mobbing: Cass. 7 febbraio 2023, n. 3692; n. 33639 e n. 33428 del 2022, tutte favorevoli all’interpretazione estensiva della responsabilità datoriale nei contesti disfunzionali, anche colposi. Sull’argomento, vedi G. M. Marsico, *Responsabilità civile datoriale per condotte vessatorie episodiche e stress lavoro-correlato*, in www.rivistalabor.it, aggiornamenti, 8 marzo 2024, per un compiuto approfondimento della fattispecie

5. La nullità del licenziamento per superamento del comporta

Ulteriore passaggio di grande rilievo riguarda la nullità del licenziamento intimato per superamento del periodo di comporta.

Il Tribunale, richiamando Cass. 7 aprile 2003, n. 5413 e Cass. 27 settembre 2019, n. 5749, ha affermato che le assenze imputabili a responsabilità del datore di lavoro non possono essere conteggiate ai fini del superamento del periodo di comportamento. Essendo il disturbo ansioso originato dall'ambiente lavorativo, la correlazione causale escludeva la legittimità del licenziamento.

Per tale ragione, è stata applicata la tutela reintegratoria prevista dall'art. 2 del D.lgs. 23/2015 in presenza di licenziamento nullo per violazione di norme imperative, confermata anche da Cass., Sez. Un., 22 maggio 2018, n. 12568 e App. Torino, 5 agosto 2022, n. 315.

6. La quantificazione del danno

Il Tribunale ha liquidato il danno non patrimoniale in € 10.668,30, di cui € 966,30 per spese mediche documentate, con espresso utilizzo delle tabelle del Tribunale di Milano. Non sono invece emerse prove per altri danni patrimoniali aggiuntivi.

7. Considerazioni finali

Questa sentenza rappresenta un importante esempio di applicazione concreta dell'art. 2087 c.c. in chiave moderna, e si presta ad alcune riflessioni sistemiche:

- Ribadisce l'inscindibilità tra contratto di apprendistato e progetto formativo reale, sanzionando la prassi di utilizzo improprio di tale tipologia contrattuale;
- Richiama una visione ampia della responsabilità datoriale che non richiede il dolo del mobbing, ma valuta anche la colpa organizzativa (cfr. Cass. 33639/2022);
- Colloca l'ambiente di lavoro nella dimensione della tutela integrata della salute, anche psichica, del lavoratore;
- Consolida l'orientamento secondo cui l'assenza da malattia causata da condotte datoriali illecite non può mai giustificare il licenziamento per superamento del periodo di comportamento.

Conclusione

Il Tribunale di Pisa, con questa pronuncia, contribuisce alla ridefinizione del perimetro di tutela del lavoratore, richiamando l'impresa alla responsabilità non solo per le violazioni evidenti, ma anche per quelle ambientali e sistemiche. Una decisione che conferma l'evoluzione del diritto del lavoro verso una prospettiva più sostanziale che formale, in linea con il principio di centralità della persona nel rapporto lavorativo.

Pasquale Dui, avvocato in Milano e professore a contratto nell'università degli studi di Milano-Bicocca

Visualizza il documento: [Trib. Pisa., 4 aprile 2025, n. 192](#)