

Corte di Appello di Palermo – Sezione Lavoro – 13 luglio 2025, n. 822

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte di Appello di Palermo, sezione controversie di lavoro, previdenza ed assistenza, composta dai signori magistrati:

- | | |
|----------------------------------|------------------|
| 1) dott. Maria Giuseppa Di Marco | Presidente |
| 2) dott. Caterina Greco | Consigliere rel. |
| 3) dott. Claudio Antonelli | Consigliere |

riunita in camera di consiglio, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile iscritta al n. 737 R.G.A. 2022, promossa in grado di appello

DA

Parte_1, rappresentata e difesa dall'Avvocato

- Appellante -

CONTRO

Controparte_1

in persona del legale rappresentante pro-tempore, rappresentato e difeso dall'Avv.

- Appellata/appellante incidentale -

E

CP_2 rappresentato e difeso dall'Avv.

- Appellato -

All'udienza del 3/07/2025 i procuratori delle parti concludevano come dai rispettivi atti difensivi.

Con ricorso depositato innanzi al Tribunale di Agrigento il 24.07.2018 Parte_1 esponeva di aver lavorato alle dipendenze della Controparte_1 presso la sede di Agrigento, nel Centro Commerciale "Città dei Templi", dapprima (dal 3.07.2014 al 2.12.2014) con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato part time, con la qualifica di aiutante commessa addetta alla vendita (5° liv.) e, successivamente, in virtù di un

contratto di apprendistato professionalizzante, in “qualità di apprendista cassiera, a tempo pieno, per la durata di 36 mesi”; aggiungeva che tale rapporto non si era svolto secondo il paradigma contrattuale formalmente adottato, avendo la stessa sempre svolto la propria prestazione lavorativa, concretizzatasi in mansioni di commessa e di cassiera, in piena autonomia, senza l'assolvimento di alcuna attività formativa (né interna né esterna) né l'impartizione dell'insegnamento professionale volto all'acquisizione di una specifica capacità tecnica; allegava, inoltre, di aver osservato un orario eccedente quello contrattualizzato, anche nei giorni festivi, pari ad almeno otto ore al giorno, dal martedì alla domenica (salvo gli ultimi mesi, in cui aveva osservato effettivamente un orario di 39 ore settimanali), di aver fruito soltanto di due settimane di ferie all'anno e di non aver mai goduto di permessi retribuiti; deducendo la natura subordinata del rapporto, aveva dunque impugnato il recesso datoriale comunicato il 26.10.2017, apparentemente motivato dalla scadenza del periodo di apprendistato, denunciando altresì, con la medesima missiva, di aver subito molestie sessuali sul luogo di lavoro.

Chiedeva, pertanto, previo accertamento della illegittimità o nullità del contratto di apprendistato e, conseguentemente, della attuale sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dal 3 dicembre 2014, con qualifica di commessa addetta alle operazioni di vendita, livello IV del ccnl, condannarsi la società resistente alle correlate differenze retributive; chiedeva, inoltre, condannarsi la società medesima, in solido con CP_2 “ovvero ciascuno secondo la rispettiva responsabilità o comunque il soggetto nei cui confronti verranno riconosciuti sussistenti i presupposti di legge, a risarcire alla ricorrente il danno biologico derivatole nonché il danno non patrimoniale da discriminazione nella misura complessiva di euro 40.000,00 o nella maggiore e/o minore somma che sarà ritenuta congrua e liquidata anche in via equitativa dall'adito giudice”; chiedeva, infine, dichiararsi l'illegittimità della sanzione conservativa del biasimo scritto, alla stessa irrogata dal datore di lavoro con provvedimento del 17.10.2017, a suo dire infondata e sorretta unicamente da motivi ritorsivi.

Con sentenza n. 31/2022 del 12.01.2022 il Tribunale, preliminarmente disattendendo l'eccezione di decadenza ex art. 32 L. n. 183/2010, sollevata dalla società resistente, accoglieva parzialmente il ricorso condannando la CP_1 [...] al pagamento, in favore della ricorrente, della somma di € 8.489,04, oltre accessori, a titolo di differenze retributive dovute per l'espletamento di mansioni di commessa (4° liv. CCNL) effettivamente svolte dal 3.12.2014 al 2.12.2017, ritenendo non provata la sussistenza di un piano formativo funzionale al conseguimento della qualificazione professionale, che avrebbe dovuto caratterizzare il contratto di apprendistato apparentemente stipulato

tra le parti; rigettava, invece, la domanda di ulteriori differenze retributive per lavoro straordinario, festivo, per ferie e permessi non goduti, per difetto di prova dei presupposti giustificativi.

Rigettava altresì la domanda di trasformazione del contratto in un ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per effetto della mancata erogazione della formazione, ritenendo che da tale omissione conseguissero unicamente sanzioni di tipo amministrativo.

Rigettava, ancora, la domanda risarcitoria scaturente dalle asserite condotte moleste e discriminatorie poste in essere ai suoi danni da CP_2 ritenendola infondata sia nei confronti del datore di lavoro, in quanto “dalla documentazione prodotta non è emersa alcuna prova dell'asserita responsabilità della società resistente, in qualità di datore di lavoro, per violazione dell'art. 2087 c.c.”, che nei confronti dell' CP_2 poiché non risultava “allegato né tantomeno provato in giudizio il danno asseritamente subito”.

In ordine, infine, all'impugnazione della sanzione conservativa, osservava che la ricorrente si era “limitata a contestare genericamente i fatti a lei addebitati e ad allegare la natura meramente punitiva della suddetta sanzione, senza però dimostrare in giudizio tale circostanza”.

Avverso tale sentenza ha proposto appello Parte_1 con ricorso depositato il 26.06.2022, chiedendone la riforma.

Hanno resistito al gravame sia CP_2 che la Controparte_1 la quale ha altresì proposto appello incidentale.

Istruita con prova per testi e con CTU contabile e medica, all'udienza del 3/07/2025, sulle conclusioni delle parti di cui ai rispettivi atti difensivi, la causa è stata decisa come da dispositivo in calce.

L'appellante affida il proprio gravame ai seguenti motivi:

1) avrebbe errato il Tribunale ad escludere che dall'accertata non genuinità del contratto di apprendistato dovesse conseguire la trasformazione del rapporto in un ordinario rapporto di lavoro subordinato, invocando, a tal proposito, i principi di matrice giurisprudenziale secondo cui l'inadempimento dell'obbligo di formazione determina la predetta trasformazione ove lo stesso venga valutato di non scarsa importanza; ne sarebbe, pertanto, conseguita l'illegittimità del recesso (intimato alla scadenza del

contratto di apprendistato) e l'obbligo della società di riammettere la lavoratrice in servizio o di corrisponderle l'indennità risarcitoria prevista dalla legge;

2) avrebbe altresì errato il Tribunale nell'omettere la quantificazione delle spettanze retributive maturate durante il rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato (svoltosi dal 3.07.2014 al 2.12.2014) durante il quale, come nel successivo periodo formalizzato come "apprendistato", la ricorrente aveva sempre svolto le mansioni di commessa e di cassiera (IV livello contrattuale) osservando un orario di lavoro pari a non meno di 44/48 ore settimanali, come emerso dalla prova testimoniale assunta;

3) avrebbe, ancora, errato il Tribunale nel rigettare la domanda di condanna di CP_2 al risarcimento del danno: i fatti allo stesso addebitati risultavano, infatti, accertati in sede penale con sentenza emessa dal Tribunale di Agrigento in data 17.12.2020 (prodotta dall'appellante all'udienza del 31.03.2021) o, comunque, avrebbe potuto il primo giudice procedere al loro accertamento mediante ammissione della prova testimoniale all'uopo articolata; il Tribunale non aveva, inoltre, tenuto conto della documentazione (e-mail del 1°.11.2017, allegato 11) da cui avrebbe dovuto desumere la responsabilità ex art. 2087 c.c. del datore di lavoro, messo dalla stessa a conoscenza delle gravi condotte dell'CP_2 e tuttavia rimasto inerte; quanto alla negata sussistenza del danno, inoltre, il Tribunale non aveva tenuto conto delle allegazioni contenute in ricorso e della certificazione medica allo stesso allegata da cui emergevano gravi disturbi di tipo psichico conseguiti alle violenze subite, tali da integrare un danno non patrimoniale oggettivamente quantificabile;

4) avrebbe infine errato il Tribunale nel ritenere la lavoratrice gravata dell'onere di provare l'insussistenza degli addebiti posti a fondamento della sanzione conservativa alla stessa irrogata, laddove doveva piuttosto porsi a carico del datore di lavoro, ex art. 2967 c.c., l'onere di provarne la sussistenza; aggiunge che, in ogni caso, la stessa aveva chiesto di provare l'effettivo svolgimento dei fatti, prova che il Tribunale non aveva ammesso.

Con l'appello incidentale, invece, la Controparte_1 chiede riformarsi la sentenza gravata sia nella parte in cui ha disatteso l'eccezione di decadenza della domanda di accertamento dell'illegittimità del recesso, sia, nel merito, laddove ha ritenuto provata l'insussistenza della formazione caratterizzante il contratto di apprendistato.

Occorre preliminarmente esaminare, in quanto pregiudiziale, il motivo dell'appello incidentale concernente l'operatività della decadenza di cui all'art. 32 L. n. 183/2010 alla

domanda di accertamento dell'illegittimità del recesso adottato dal datore di lavoro al termine del periodo di formazione: precisamente, l'appellante incidentale sostiene che la nota del 27.10.2017, con la quale la società aveva comunicato alla Pt_1 l'esercizio del proprio diritto di recesso per scadenza, alla data del 2.12.2017, del periodo formativo, costituiva un vero e proprio provvedimento di cessazione del rapporto che, alla stregua di ogni licenziamento, avrebbe dovuto essere impugnato con il deposito del ricorso entro 180 giorni dalla impugnativa stragiudiziale; a ciò soccorrerebbe il tenore dell'art. 32 della legge n. 183/2010 che, ai commi 2 e 3, stabilisce che il regime di decadenza si applica, tra l'altro, anche ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto, fattispecie in cui rientrerebbe la richiesta di trasformazione del rapporto di apprendistato in un ordinario contratto di lavoro subordinato; conseguentemente, avendo la Pt_1 proposto l'azione giudiziaria oltre il termine di 180 giorni dall'impugnativa stragiudiziale del licenziamento (inoltrata al datore di lavoro con raccomandata del 14.12.2017), avrebbe dovuto il Tribunale rilevare l'intervenuta decadenza dall'azione.

Il motivo è infondato; ritiene, infatti, la Corte di dover prestare adesione al convincente orientamento di legittimità (Cass. n. 21294/2023; n. 20103 del 14/08/2017), secondo cui non è possibile una interpretazione analogica o estensiva della norma in tema di decadenza tale da farvi rientrare pure la fattispecie in esame.

Poiché, infatti, l'art. 32 della legge n. 183 del 2010 introduce una significativa limitazione temporale per l'esercizio dell'azione giudiziaria, tanto da doversi senz'altro ritenere il carattere di eccezionalità della norma, si impone una interpretazione particolarmente rigorosa della stessa, soprattutto con riguardo alla fattispecie di chiusura prevista dall'art. 32 co. 4 lett. d) legge citata (Cass. n. 13179 del 2017) che tenga conto dei "limiti previsti dalla nostra Costituzione (artt. 2, 111 e 117), dal diritto euro-unitario (art. 47 della Carta di Nizza, in considerazione della natura della controversia che riguarda il tema della successione in un ramo di azienda) e dal diritto convenzionale (artt. 6 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo), nel senso che occorre pur sempre tenere conto dei possibili profili di illegittimità con riguardo ad un ambito applicativo di tipo estensivo o analogico della norma in questione".

Orbene, anche alla stregua di tali principi, osserva ancora la Suprema Corte, "La richiesta di nullità/invalidità del contratto di apprendistato, per insufficiente formazione, con conseguente trasformazione del rapporto in uno a tempo indeterminato, nonostante il disposto recesso datoriale anticipato rispetto alla scadenza del periodo di formazione, non può ritenersi, pertanto, regolato dall'art. 32 commi 3 e 4 legge n. 183/2010 non rientrando nei casi tassativi da questi disciplinati".

Assume, ancora, carattere pregiudiziale l'esame del secondo motivo dell'appello incidentale, con cui la Controparte_1 lamenta che il primo giudice avrebbe superficialmente valutato il compendio probatorio in atti, escludendo senza fondate ragioni l'effettivo adempimento dell'obbligo formativo da parte datoriale.

Anche tale motivo è infondato.

Come noto, l'apprendistato è un rapporto di lavoro speciale, in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire nella sua impresa all'apprendista l'insegnamento necessario perché questi possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, occorrendo a tal fine lo svolgimento effettivo, e non meramente figurativo, sia delle prestazioni lavorative da parte del dipendente sia della corrispondente attività di insegnamento da parte del datore di lavoro, la quale costituisce elemento essenziale e indefettibile del contratto di apprendistato, entrando a far parte della causa negoziale.

Il contratto de quo, stipulato il 3.12.2014, ricade sotto la disciplina del d.lgs. n. 167/2011 (poi abrogato dal D. Lgs. n. 81/2015), il quale, in relazione agli obblighi di formazione richiesti per il c.d. "apprendistato professionalizzante" (qual è pacificamente la tipologia apparentemente stipulata tra le parti), prevede:

"...2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonchè la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento.

3. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista...."

È stato osservato che "l'attività formativa è modulabile in relazione alla natura e alle caratteristiche delle mansioni che il lavoratore è chiamato a svolgere, potendo assumere maggior o minore rilievo, a seconda che si tratti di lavoro di elevata professionalità o di semplici prestazioni di mera esecuzione, e potendo atteggiarsi con

anticipazione della fase teorica rispetto a quella pratica, o viceversa. È necessario, peraltro, in ogni caso - e cioè comunque la formazione venga modulata -, che lo svolgimento dell'attività formativa sia adeguata ed effettivamente idonea a raggiungere lo scopo del contratto, che è quello di attuare una sorta di ingresso guidato del giovane nel mondo del lavoro” (Cass. n. 11265/2013 in motivazione; Cass. n. 11482/2012).

In tale valutazione, rimessa al giudice del merito, riveste un importante ruolo la contrattazione collettiva di settore cui la legge rimette non solo il compito di stabilire la durata anche minima del contratto, ma altresì “la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale”.

Nel caso in esame viene, perciò, in rilievo l'Accordo per il riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato per il settore terziario e distribuzione e servizi, stipulato il 28.03.2012 – applicabile al rapporto de quo - nel quale è stato stabilito chiaramente come, nell'apprendistato professionalizzante, finalizzato al conseguimento della qualifica di IV livello, debba essere assicurato un complessivo monte di 180 ore di formazione professionalizzante, da erogarsi all'interno dell'orario di lavoro (art. 14 lett. d), attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna (art. 19) e nel rispetto di un percorso contenutistico calibrato “in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del terziario che l'apprendista dovrà raggiungere”, così come precisato nell'allegato 1 al predetto accordo.

Orbene, la società appellata ha qui prodotto copia di un piano formativo del tutto coerente con le suddette prescrizioni, sottoscritto dalle parti all'atto dell'assunzione (doc. 11 produzione appellata), nonché dei fogli di presenza attestanti (mediante sottoscrizione della lavoratrice in corrispondenza dell'annotazione dei presunti orari di entrata e di uscita) la partecipazione della Pt_1 a specifiche attività di formazione, aventi di volta in volta contenuti diversi, coerenti con il programma iniziale, tenute dal tutor aziendale, Parte_2 [...] (doc. 12, 13, 14 produzione appellata).

L'efficacia probatoria di tale documentazione (liberamente apprezzabile unitamente agli altri elementi di prova acquisiti) risulta, tuttavia, radicalmente inficiata dagli esiti della prova per testi assunta in primo grado.

La teste Tes_1, in particolare, ha dichiarato di non ricordare “...che la ricorrente abbia ricevuto una vera e propria formazione; peraltro la ricorrente è stata assunta in un periodo particolarmente caotico quale quello dei saldi estivi quindi fornire la formazione

sarebbe stato effettivamente difficile; noi colleghe aiutavamo il personale che veniva assunto ma non c'era una formazione vera e propria né all'interno né all'esterno del negozio, che io sappia; io, ad esempio, ho partecipato, nel corso degli anni, ad un solo corso anti-incendio all'esterno del negozio; all'interno del negozio vi è la store manager che si limitava a dar indicazioni generali; noi colleghe ci aiutavamo tra noi nel caso ci fosse qualche bisogno; per quel che ricordo la ricorrente aveva già esperienza nel settore in quanto aveva già lavorato come commessa presso altri negozi e infatti sapeva già rapportarsi con i clienti e utilizzare la cassa”; quest'ultima asserzione trova oggettivo riscontro nella circostanza che, immediatamente prima della stipula del contratto di apprendistato, la ricorrente era stata già assunta dalla medesima società con un ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo determinato (all. 1 alla produzione dell'appellante), ciò dimostrando il possesso, da parte sua, delle competenze tecniche richieste dalla mansione di commessa che, successivamente, ha continuato a svolgere e rispetto alla quale, pertanto, del tutto inutile si sarebbe rivelata la presunta attività di formazione finalizzata al conseguimento della medesima qualifica.

La medesima teste ha precisato ulteriormente di non aver mai visto “la ricorrente ricevere dei corsi specifici, delle direttive specifiche” almeno internamente ai locali aziendali dove, invece, secondo i prospetti sopra ricordati, tali “lezioni” si sarebbero dovute tenere in orari coincidenti con quelli di apertura dell'esercizio commerciale e, dunque, dell'espletamento dell'attività lavorativa, ricavabile dai prospetti dei turni di lavoro.

Ancor più significative si sono sul punto rivelate le dichiarazioni rese dalla teste Testimone_2 referente presso il negozio in cui lavorava la ricorrente, rispetto alla quale, stando alla citata documentazione, avrebbe rivestito le funzioni di tutor.

La stessa ha, infatti, riferito che la Pt_1 “si occupava della vendita, della sistemazione merce, dell'allestimento delle vetrina, svolgeva mansioni analoghe a quelle degli altri dipendenti addetti alla vendita”; quanto all'attività di formazione ha aggiunto: “mi sono occupata io della formazione, era affiancata a me giornalmente, le mostravo come doveva svolgere il lavoro; tutti i giorni vi era la mia supervisione, se non ero presente svolgeva il suo lavoro in maniera autonoma....”; pur riconoscendo, poi i registri di presenza per le attività formative, in atti, che le sono stati mostrati, ha ancora precisato, quanto al contenuto ed alle concrete modalità di erogazione di tale formazione: “insegnavo alla ricorrente come effettuare l'allestimento delle vetrine, la sistemazione della merce e anche per le operazioni di cassa era sempre affiancata a me”, aggiungendo altresì: “la formazione veniva effettuata solo all'interno del punto vendita”, ed ancora: “ l'attività di formazione viene fatta a tutti i dipendenti che fanno ingresso in negozio, con le stesse modalità indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro; sono

io che me ne occupo personalmente; la formazione ricevuta dalla ricorrente è equivalente a quella ricevuta da altri dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato”.

Tali dichiarazioni, come appare di tutta evidenza, inducono ad escludere in modo del tutto inequivocabile che vi sia stata, come invece attestato dai menzionati registri di presenza, un'attività formativa diversa ed ulteriore rispetto al mero affiancamento nello svolgimento delle ordinarie mansioni di commessa, senza alcuna differenza con quanto avveniva per i soggetti assunti con ordinario contratto di lavoro subordinato.

Ulteriore conferma di questa situazione è stata fornita dalla teste [...] Tes_3, anch'essa collega dell'appellante, che ha confermato che la stessa “si occupava delle vendite, del rapporto con i clienti, dello scarico della merce e della successiva sistemazione negli scaffali; capitava che si occupasse anche del pagamento dei clienti alla cassa”; ha altresì precisato: “...ognuno di noi ha ricevuto una formazione nel momento in cui abbiamo iniziato a lavorare; non ricordo se la formazione effettuata nei confronti della ricorrente fosse o meno più specifica rispetto a quella che veniva impartita agli altri.....all'interno del negozio vi è la store manager che ci spiegava come fare; in sua assenza operavamo autonomamente”; “la store manager spiegava alla ricorrente l'allestimento della vetrina, l'uso della cassa e del computer, che serve sia per il pagamento dei clienti che per lo scarico delle merci, considerato che all'interno del computer è installato un particolare programma dell'azienda, il cui utilizzo veniva spiegato a tutti i lavoratori del negozio”.

Le superiori deposizioni appaiono, dunque, del tutto concordi nel delineare una tipologia di attività formativa fornita all'apprendista in modo indistinto e del tutto equipollente rispetto a quella fornita agli altri lavoratori assunti con ordinario contratto di lavoro subordinato, consistente in una basilare formazione sulle ordinarie mansioni di vendita e quelle accessorie, quali l'allestimento delle vetrine o l'utilizzo del programma informatico per la gestione del magazzino e della cassa: nulla, dunque, di specifico e funzionale all'acquisizione della qualifica professionalizzante e comunque nulla di minimamente paragonabile all'articolato e specifico piano formativo riportato nella documentazione in atti che, conseguentemente, deve ritenersi solo apparentemente attualizzato mediante la compilazione di fittizi registri di presenza.

Ora, l'attività di affiancamento posta in essere secondo le menzionate modalità, nella quale si è esaurita tutta l'attività formativa spiegata in concreto, non può ritenersi idonea a soddisfare la causa formativa del contratto di apprendistato dovendosi ritenersi che la mancata esecuzione del piano formativo allo stesso allegato – elaborato in relazione

alle esigenze richieste dalla contrattazione collettiva di settore - costituisca un inadempimento di notevole rilevanza.

Quanto alle conseguenze di tale inadempimento - e venendo dunque al primo motivo dell'appello principale -, occorre richiamare il costante orientamento della Suprema Corte che, nel vigore del D. Lgs. n. 276/2003, insegnava come "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. (Sez. L, Sentenza n. 1324 del 26/01/2015).

Lo scopo del contratto di apprendistato/formazione e lavoro è, infatti, 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.

A fronte di tale ratio del contratto, se, per un verso, è consentito al datore di lavoro l'uso di una circoscritta discrezionalità nel realizzare il programma di formazione, che si traduce nella possibilità di alternare la fase teorica con la fase pratica tenendo conto delle esigenze dell'impresa, tale discrezionalità (chiarisce la Corte di legittimità) non può mai spingersi fino ad espungere una delle due fasi dalla esecuzione del contratto, atteso che entrambe sono coesistenziali (Cass. 08/01/2003 n. 82). Ne segue che, qualora l'inadempimento abbia un'obiettiva rilevanza e l'inosservanza degli obblighi di formazione sia tale da non poter essere sanata in modo da consentire la formazione del giovane nel tempo stabilito, si giustifica la declaratoria di trasformazione del rapporto (Cass. 14/08/2004 n. 15878; più di recente, Cass. n. n. 16595 del 03/08/2020; n. 1324 del 26/01/2015).

Tali principi, affermati con riferimento alla disciplina di cui al D. Lgs. n. 276/2003, conservano la loro validità anche nel vigore del successivo D. Lgs. n. 167/2011 (oltre che dell'attuale D. Lgs. n. 81/2015), dovendosi affermare che, anche nel vigore di tali novelle normative, la genuinità del contratto di apprendistato risieda sia nella puntuale definizione e condivisione del progetto formativo teorico-pratico alla cui esecuzione del contratto è finalizzata, sia, sotto altro profilo, nella sua effettiva concreta attuazione.

Per tale verso va, dunque, rigettato l'appello incidentale ed accolto, invece, il primo motivo di appello principale; dalla trasformazione del contratto in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato consegue l'illegittimità del recesso datoriale (apparentemente motivato alla luce della mera scadenza del periodo formativo) e l'obbligo della resistente di riammettere in servizio la ricorrente o, in alternativa, di pagarle un'indennità risarcitoria che, in base ai criteri di cui all'art. 8 L. n. 604/1966 (venendo qui specificamente in considerazione la durata del rapporto e le dimensioni aziendali) può determinarsi in quattro mensilità dell'ultima retribuzione spettante.

Venendo al secondo motivo dell'appello principale, lo stesso è parzialmente fondato e va accolto per quanto di ragione.

Con riferimento all'accertamento dello svolgimento di lavoro straordinario (eccedente le 40 ore settimanali, indicate dal CCNL applicato al rapporto come quello normale di lavoro), deve dissentirsi dalle argomentazioni che hanno indotto il primo giudice a rigettare la domanda, atteso che dall'esame dell'intero compendio istruttorio acquisito agli atti, è emersa con sufficiente chiarezza l'eccedenza della prestazione lavorativa rispetto all'orario normale almeno per quattro ore settimanali.

Sul punto, invero, le deposizioni testimoniali si sono rivelate tra loro discordanti: infatti, stando a quanto riferito dalla teste Tes_1 la prestazione lavorativa della Pt_1 (come di tutte le altre dipendenti) si sarebbe svolta su sei giorni la settimana, secondo turni che si dipanavano dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 17.00 alle 21.00 (8 ore giornaliere) oppure dalle 11.00 alle 20.00 (9 ore) o ancora dalle 13.00 alle 21.00 (8 ore), quest'ultimo orario soprattutto nei fine settimana.

Di diverso tenore sono apparse le dichiarazioni sia della teste Pt_2 [...] che della teste Tes_3, alle prime del tutto sovrapponibili.

La Pt_2 ha, infatti, dichiarato: "...gestivo io i turni settimanali e li inviavo anche all'ufficio risorse; l'orario si articolava su 39 ore settimanali; a volte capitava di fare qualche ora in più, in tal caso queste ore vengono recuperate mediante compensazione o con un giorno di riposo o con lo svolgimento di un numero minore di ore nell'arco delle successive giornate; i turni erano articolati dalle 9.00 alle 15.00 oppure dalle 15.00 alle 21.00; il sabato e la domenica lavoravamo per sette o otto ore; avevamo un giorno di riposo a settimana che cambiava a seconda delle esigenze del negozio, ma non coincideva mai con il sabato o di domenica". La stessa teste ha anche ammesso che talora si svolgesse un orario spezzato "dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 15.00 alle 21.00".

A fronte di tale evidente contrasto si impone di valutare con particolare rigore l'attendibilità dei testi in base ad elementi soggettivi ed oggettivi, tenendo conto del rapporto di vicinanza alle parti, dell'intrinseca congruenza delle dichiarazioni e della loro convergenza con gli eventuali elementi di prova acquisiti (v. Cass. n. 15270/2024).

Ebbene, se, dal punto di vista soggettivo, la circostanza che fosse la Pt_2 [...] ad occuparsi solitamente della predisposizione dei turni di lavoro, si da potersi intuire come la stessa possa essere stata indotta a riferire di un proprio operato coerente con le disposizioni contrattuali (potendo diversamente incorrere in sanzioni disciplinari), sotto il profilo oggettivo occorre considerare che sono stati prodotti dalla ricorrente i turni di lavoro predisposti nel punto vendita (all. 10) che, mostrati ai predetti testi nel corso dell'assunzione della prova, sono stati dagli stessi riconosciuti come quelli effettivamente adottati in azienda; né la società appellata ha mosso alcuna contestazione in ordine all'attendibilità di tale produzione documentale.

Da tali documenti si apprende un'organizzazione dei turni che, almeno fino a tutto il 2016 (mancando i turni del 2017), vedeva i dipendenti solitamente impegnati per 44 ore settimanali (7 ore su quattro giorni la settimana e otto ore per il sabato e la domenica, con un giorno di riposo infrasettimanale).

Ne consegue che, alla luce di tale inequivoco dato documentale, vanno parzialmente ritenute inattendibili le deposizioni sopra ricordate, dovendosi ritenere accertato lo svolgimento di un'attività lavorativa, sin dall'instaurazione del primo rapporto di lavoro e sino a tutto il 2016, pari a 44 ore settimanali; in difetto di tale decisivo riscontro documentale quanto al 2017 e, nel contrasto delle deposizioni testimoniali sul punto, deve invece ritenersi che per il 2017 la prestazione si sia limitata alle 39 ore settimanali formalizzate in contratto, circostanza, questa, peraltro pure ammessa dalla Pt_1 (cfr. pag. 3 dell'atto di appello).

Sotto altro profilo, occorre osservare che, nel descrivere le mansioni svolte dall'appellante (sussumibili nel IV livello: "lavoratori che svolgono mansioni operative, anche di vendita, che richiedono specifiche competenze tecniche. Rientrano in questo livello figure come.. cassieri, commessi..."), i testi non hanno riferito alcuna distinzione di sorta tra il periodo in cui la stessa aveva lavorato in virtù di un contratto di lavoro a tempo determinato (dal 3.07.2014 al 2.12.2014) e quello, successivo, ricaduto sotto il vigore del contratto di apprendistato; sicché devono altresì riconoscersi le differenze retributive rivendicate in ragione dell'espletamento di mansioni ascrivibili al superiore livello contrattuale, anche per il periodo in cui il rapporto era stato formalizzato mediante un ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo determinato (dal 3.07.2014 al 2.12.2014).

Esse ammontano, pertanto, secondo i dati estrapolati dalle tabelle elaborate dal CTU (e, dunque con esclusione dei compensi per lo straordinario calcolati nell'anno 2017), a complessivi € 17.313,18 (€ 19.230,55 – € 1.917,37), in essi compreso quanto già erogato dalla Controparte_1 in esecuzione della sentenza di primo grado.

Su tali importi, rivalutati di anno in anno dalle singole scadenze, decorrono gli interessi legali sino al saldo.

Venendo alla domanda risarcitoria proposta in relazione alle molestie sessuali che l'appellante deduce di aver subito da parte del coordinatore di area, CP_2 [...] la stessa va parimenti accolta.

La prova testimoniale, ammessa da questa Corte per colmare la lacuna istruttoria determinata dalla mancata ammissione, in primo grado, delle prove articolate con il ricorso di primo grado, si è rivelata, infatti, adeguata a dimostrare i fatti e le condotte lamentate dalla Pt_1.

La teste Tes_1 ha, dal canto suo, riferito di aver assistito ad un solo episodio in cui l' CP_2 avrebbe commesso una delle condotte lamentate dall'appellante, descrivendolo nei seguenti termini: "Entrambi (l' CP_2 e la Pt_1 n.d.e.) si trovavano dietro il bancone dove è posta la cassa e stavano parlando, io mi trovavo invece dalla parte opposta del bancone riservata alla clientela e ho visto il sig. CP_2 palpeggiare sul sedere la sig.ra Pt_1 ". La teste ha aggiunto di non aver assistito ad altri episodi in modo diretto, ma di averne appresa la ricorrenza de relato dalla stessa Pt_1 ha, ancora, precisato che l'CP_2 era comunque solito rivolgersi a tutte le dipendenti, ivi compresa la responsabile del negozio, Parte_2, con un "linguaggio volgare, allusivo, a temi sessuali".

Tali dichiarazioni non possono ritenersi efficacemente smentite da quanto riferito anzitutto dalla teste Parte_2, la quale ha escluso categoricamente di aver mai assistito ad avances o frasi allusive a sfondo sessuale indirizzate dall' CP_2 alla Pt_1 nonché che quest'ultima le avesse mai riferito problemi di tal genere, precisando: "...nell'ambiente di lavoro si era venuto a creare un rapporto di confidenza e quasi di amicizia tra tutte le colleghe, in modo particolare con la Pt_1 ed anche con il sig. CP_2 in virtù del quale capitava pure che organizzassimo di uscire assieme a cena quanto l' CP_2 veniva presso il nostro punto vendita. Proprio per tale rapporto, non solo non mi sono mai accorta dei comportamenti di cui mi si chiede, ma aggiungo che se vi fossero stati, certamente la Pt_1 me ne avrebbe parlato."

Tali dichiarazioni sono state già oggetto di vaglio da parte del Tribunale penale di Agrigento, innanzi al quale sono state rese in modo sostanzialmente sovrapponibile,

che ha ritenuto di ricavare dal compendio probatorio acquisito un quadro di certezza in ordine alla colpevolezza dell' CP_2 per le condotte ascritte (ossia delle molestie sessuali dedotte dalla Pt_1 anche nel presente giudizio).

Siffatto giudizio di inattendibilità deve qui essere del tutto condiviso alla luce della veste assunta dalla Parte_2 all'interno del punto vendita di cui era responsabile; l'ammissione di essere stata a conoscenza delle condotte ascritte all' CP_2 e di aver omesso di informarne il datore di lavoro, infatti, l'avrebbe verosimilmente esposta a responsabilità patrimoniali e disciplinari conseguenti a tale condotta omissiva e gravemente negligente; il rapporto, poi, di particolare confidenza e di collaborazione professionale che la stessa ha riferito sussistere con l' CP_2 avrebbe altresì potuto indurla ad assumere nei suoi confronti un atteggiamento quanto meno indulgente, se non del tutto compiacente.

Va, peraltro, osservato che le deposizioni dalla stessa rese in sede penale sono apparse in parte discordanti con quanto dalla stessa riferito a questa Corte: mentre, infatti, nel processo penale innanzi al Tribunale di Agrigento la Pt_2 [...] ha ammesso che il rapporto tra la Pt_1 e l' CP_2 fosse di tipo confidenziale e amichevole oltre che caratterizzato a volte da scambi di battute a sfondo sessuale, tale ultima connotazione è stata dalla stessa decisamente negata nella deposizione resa innanzi a questa Corte, avendo riferito: “escludo con certezza che l' CP_2 abbia mai potuto commettere atti molesti a sfondo sessuale nei confronti della Pt_1, anche solo di natura verbale”.

A ben vedere, neppure le dichiarazioni della teste Tes_3 appaiono idonee ad inficiare la genuinità di quanto dichiarato dalla teste Tes_1 la teste, infatti, si è limitata ad escludere di aver mai assistito personalmente ad “atteggiamenti molesti a sfondo sessuali da parte del sig. CP_2 ...nei confronti della Pt_1 ”; ciò, tuttavia, non esclude affatto che detti comportamenti si siano verificati; peraltro, trattandosi di condotte per loro natura tali da essere comunemente poste in essere in modo occulto, non può stupire il fatto che di tanto la Tes_3 non si sia mai accorta; la circostanza, poi, pure riferita dalla teste, che la Pt_1 non le abbia mai confidato le molestie subite, trova agevole spiegazione in quel senso di vergogna o di pudore che spesso – pur ingiustificatamente - assale le vittime di siffatto tipo di condotte;

tant'è che, come emerso dalla deposizione della madre della Pt_1 neppure a lei la figlia aveva confidato alcunché, sino a quando l'evidenza della sua sofferenza psicologica si sarebbe resa tanto evidente da non poterne più tenera nascosta la ragione.

Sotto altro profilo può osservarsi che, pur dovendo qui escludersi l'efficacia del giudicato della sentenza penale di condanna pronuncia nei confronti dell' CP_2 riformata in

appello per intervenuta prescrizione dei reati contestati, la stessa può essere qui assunta quale ordinario mezzo probatorio.

Viene, dunque, in considerazione la valutazione di attendibilità della persona offesa che il giudice penale ha effettuato in quella sede, all'esito di un rigoroso vaglio di attendibilità condotto alla luce degli altri elementi probatori acquisiti nel corso dell'istruzione; sebbene in sede penale la deposizione della persona offesa possa assurgere da sola a fonte di prova della colpevolezza dell'imputato sempre che superi positivamente un rigoroso vaglio di credibilità soggettiva e oggettiva (v. Cass. pen. SS.UU. n. 41461/2012) e tenuto conto altresì che tale efficacia probatoria non possa essere trasposta in sede civile, nondimeno la sua versione può essere verificata alla luce del complessivo quadro probatorio qui acquisito e già vagliato dal giudice penale.

Tra le prove valorizzate in tal senso hanno assunto un certo rilievo le trascrizioni dei messaggi vocali che la Pt_1 aveva esibito in sede di denuncia querela e che sono stati in parte trascritti dal carabiniere Persona_1 come dallo stesso riferito in sede di escussione testimoniale, ciò consentendo di attribuire alle stesse (prodotte pure in questa sede), la riferibilità all' CP_2 ed alla stessa Pt_1 riferibilità che, peraltro, neppure l'appellato ha contestato limitandosi a rilevarne la non integrità e la decontestualizzazione.

Deve, a tal proposito, osservarsi che, quand'anche mancassero, nella produzione dell'appellata, alcuni messaggi di risposta inviati dalla Pt_1, ciò nulla toglierebbe al carattere pesantemente allusivo e fortemente offensivo e volgare delle espressioni ivi utilizzate dall' CP_2 che pare davvero arduo poter giustificare alla luce del dedotto rapporto di tipo amichevole e confidenziale che si sarebbe venuto ad instaurare tra le parti; sotto altro aspetto l'assenza, in tali messaggi, di reazioni oppostive da parte della Pt_1 (che tuttavia, come pare dal tenore delle riportate conversazioni, ha sempre cercato di sviare il discorso verso altri argomenti) appare con tutta probabilità dettato da una sorta di metus che la stessa aveva avvertito nell'ambiente di lavoro sì da farle supporre che, per assicurarsi l'assunzione a tempo indeterminato, avrebbe dovuto mantenere un atteggiamento paziente se non addirittura condiscendente.

E tanto pare confermato dalla circostanza che, sebbene l'appellante abbia imputato le contestazioni disciplinari del 22.09.2017 ad un presunto intento ritorsivo dell' CP_2 dovuto al fatto che la stessa non aveva ceduto alle sue avances, avallato dalla Pt_2 tuttavia, nulla di tutto ciò ha inteso rappresentare nella lettera di giustificazioni del 6.10.2017, con l'intuitivo intento di cercare di garantirsi la prosecuzione del contratto, non ancora venuto a scadenza, dal momento che un'eventuale denuncia, per come le sarebbe stato prospettato, avrebbe potuto incidere negativamente sulla stabilizzazione

del rapporto. Delle menzionate condotte la Pt_1 risulta essersi, infatti, lamentata per la prima volta per iscritto soltanto nella lettera del 14.12.2017 con cui ha impugnato il recesso datoriale, determinandosi a sporgere querela, inoltre, soltanto tre mesi dopo, in data 30.03.2018; una sequenza temporale, quella evidenziata, del tutto compatibile con il denunciato metus.

Deve a questo punto chiarirsi che la deposizione della teste Tes_1, oltre a non essere stata validamente smentita dalle altre deposizioni (anzi confermata dai menzionati elementi probatori di tipo documentale), si è rivelata altresì in sé attendibile.

Nella descrizione dell'unico episodio cui la stessa dichiara di aver direttamente assistito, infatti, ella fornisce una versione che, sebbene diversa da quella dedotta dalla stessa Pt_1 all'articolo 10 (“mentre la ricorrente era abbassata intenta a scaricare la merce dal terminale, sotto il registratore di cassa, il signor CP_2 la prese letteralmente per i capelli e avvicinò il viso della signora Pt_1 all'altezza delle sue parti intime dicendole testualmente <<senza soffoconi il contratto a tempo indeterminato non sarebbe mai arrivato>>”) appare invece del tutto coerente con il successivo articolato dove, seppure in modo generico, si faceva riferimento ad episodi di “toccamenti, palpeggiamenti e sfregamenti sulle parti intime...”, cui certamente può ricondursi il fatto riferito dalla teste; quand'anche, poi, la sua visuale fosse stata parzialmente impedita dal bancone dietro il quale si sarebbe svolta l'azione, la chiara percezione della reazione della Pt_1 non avrebbe potuto lasciare adito a dubbi sullo svolgimento della sua dinamica e del suo connotato offensivo.

Alla luce di tale quadro probatorio CP_2 deve essere considerato responsabile delle condotte lamentate dall'appellante e va, conseguentemente, condannato a risarcirle il danno non patrimoniale alla stessa cagionato da siffatti illeciti comportamenti.

Tale danno non può comprendere il dedotto danno biologico.

Infatti la consulenza medica disposta dalla Corte, all'esito della valutazione della documentazione medica prodotta in atti e dell'esame obiettivo dell'appellante, ha accertato l'insussistenza di un danno biologico permanente residuo dal fatto illecito; ha, in proposito, condivisibilmente, ritenuto ragioni ostative a tale riconoscimento sia l'assenza di certificazioni relative a visite o ricoveri psichiatrici, ad eccezione della certificazione redatta il 3.10.2017 dal dott. Persona_2 e di quella del 29.06.22 del dott. Persona_3 (entrambi peraltro non medici psichiatri) che le avevano diagnosticato una “sindrome ansioso-depressiva”, sia l'attuale verificata idoneità della Pt_1 a rapportarsi efficacemente con il mondo esterno ed, in particolare, lo svolgimento di un'attività lavorativa da circa quattro anni come commessa con rapporto di lavoro a tempo

indeterminato, durante la quale la stessa non ha mai fruito di permessi per malattia; attività, questa, che può ragionevolmente ritenersi incompatibile con l'asserita presenza, all'attualità, di una sindrome ansioso-depressiva di una certa importanza.

Alla stregua delle menzionate osservazioni del CTU, del tutto condivisibili, ritiene la Corte che vada esclusa la sussistenza di un attuale quadro patologico tale da integrare un danno biologico permanente.

La suddetta voce di danno non esaurisce, tuttavia, l'ampia sfera del danno non patrimoniale che può concernere anche i patimenti psicologici, quand'anche non accompagnati o trasmodati in lesioni dell'integrità psicofisica, cagionati da una condotta illecita.

Nel caso di specie, peraltro, la particolare natura delle condotte accertate ne rivela l'indubbia idoneità a ledere in modo significativo la sfera dei diritti inviolabili della personalità, essendosi concretizzate in aggressioni alla libertà sessuale della persona offesa e, dunque, ad una delle espressioni più intime e rilevanti della dignità umana.

La lesione di tale bene giuridico, di rilievo costituzionale, merita dunque di essere risarcita sotto la specie di danno morale, dovendo aversi riguardo ai comprensibili patimenti e turbamenti psicologici conseguiti alla soggezione alle condotte lamentate e resi, nella fattispecie, ancor più cocenti dalla mancanza di un giusto supporto e della dovuta tutela che la Pt_1 ha invano chiesto ai suoi superiori; tali patimenti sono, peraltro, emersi dalla deposizione della madre dell'appellante, che ha riferito di come, per un certo periodo, sia durante il rapporto di lavoro che successivamente alla sua cessazione, la figlia si fosse rifiutata persino di uscire di casa, con evidente nocumento alla propria vita di relazione.

Orbene, nella liquidazione di siffatta voce di danno, necessariamente ispirata a criteri equitativi, ritiene la Corte che debba essere presa in considerazione, anzitutto, la concreta gravità delle condotte che, secondo le stesse allegazioni della ricorrente, si sono estrinsecate per lo più in "toccamenti, palpeggiamenti e sfregamenti sulle parti intime..." oltre che nel frequente uso di un linguaggio volgare ed allusivo a temi sessuali; esse, dunque, pur certamente gravi ed intollerabili, tuttavia non sono mai trasmodate in forme di violenza particolarmente coercitive; sotto altro profilo, non può, d'altro canto, farsi a meno di rimarcare la particolare odiosità del comportamento lesivo, siccome posto in essere da un soggetto in posizione sovraordinata all'appellante e tale da consentirgli di approfittare di tale superiorità "gerarchica" e della situazione di particolare soggezione della lavoratrice, motivata dalla sua condizione di precarietà

lavorativa, al fine di ottenerne favori sessuali in cambio della promessa di stabilizzazione.

Alla luce delle superiori considerazioni, ed in difetto di altri parametri cui poter ancorare tale liquidazione (quale il danno biologico, qui del tutto assente), ritiene la Corte che possa adottarsi come parametro oggettivo di riferimento il trattamento retributivo della ricorrente e che, in particolare, possa costituire un equo ristoro del danno morale patito un importo pari ad un quinto della retribuzione che, secondo i parametri sopra indicati, la Pt_1 avrebbe avuto diritto a percepire durante tutto il periodo in cui ebbe a subire le molestie sopra accertate (circa un anno); periodo che la Corte ritiene di dover prolungare equitativamente per la durata di un ulteriore anno successivo alla risoluzione del rapporto, in considerazione della protrazione della situazione di prostrazione psicologica subita dalla Pt_1 riferita dalla teste Tes_4 e dimostrata altresì dal ritardo con cui la stessa ebbe ad attivarsi nella ricerca di una nuova occupazione lavorativa, almeno in parte imputabile alla sintomatologia ansioso-depressiva all'epoca accusata dalla lavoratrice; tenuto conto, pertanto, che secondo la CTU contabile la retribuzione che le sarebbe spettata durante tutto il rapporto di lavoro (protrattosi per tre anni circa) era pari a € 88.772,69, si reputa equo liquidare a titolo risarcitorio l'importo di € 12.000,00 oltre interessi legali da oggi al soddisfo, al cui pagamento devono essere condannati in solido CP_2 responsabile delle condotte, ex art. 2043 c.c., e la Controparte_1 ex art. 2087 c.c. ed ex art. 2049 c.c., essendo rimasta colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo, a fronte della conoscenza dello stesso per il tramite della persona della responsabile del punto vendita.

Venendo al motivo di appello concernente il rigetto della domanda di annullamento della sanzione disciplinare del biasimo scritto, irrogata con provvedimento del 17.10.2017, va anzitutto ritenuto che sussista, anche a distanza di diverso tempo dall'irrogazione della sanzione ed anche nel caso qui ricorrente, di cessazione del rapporto di lavoro, l'interesse della lavoratrice ad impugnare il provvedimento di irrogazione di una sanzione disciplinare conservativa; questo, infatti, è atto che, ontologicamente, spiega effetti pregiudizievoli nella sfera soggettiva del lavoratore interessato giacchè investe, direttamente, la capacità nonché l'attitudine al lavoro e in definitiva, un ventaglio di posizioni soggettive, sia di carattere personale che professionale, indubbiamente meritevoli di tutela e ciò a prescindere dal verificarsi, in concreto, di un danno patrimoniale o non patrimoniale (v. sent. di questa Corte n. 96/2019 del 31.05.2019).

Venendo, dunque, al merito, la contestazione disciplinare relativa ai fatti del 21.09.2017 era del seguente tenore: "... alle 20:59 ha deciso di spegnere le luci del punto vendita nonostante sia a conoscenza che è necessario attendere l'annuncio di chiusura del centro commerciale alle 21 e l'uscita di tutti i clienti dal punto vendita per poter iniziare

le operazioni di chiusura dello store. Tra l'altro la collega Per_4 era impegnata nelle operazioni di chiusura cassa, pertanto la sua decisione era quanto mai inopportuna oltre che non autorizzata; ha inoltre abbandonato per ben due volte il posto di lavoro per recarsi a fumare all'esterno alle 18:30 e alle 20:30, senza il permesso di alcuno. Infine alle 21:00 ha lasciato il posto di lavoro accompagnata dalla collega Tes_1 lasciando in presidio la sola collega Per_4 impegnata nel conteggio del denaro nonostante non sia contemplato per motivi di sicurezza delle persone e delle merci lasciare una sola persona in chiusura”).

Difendendosi nel procedimento disciplinare con lettera di giustificazioni del 6 ottobre 2017, la Pt_1 ha negato la prima condotta, asserendo di aver provveduto allo spegnimento delle luci solo dopo le 21:00 e quindi a seguito della chiusura del locale alla clientela, e comunque di essere stata all'uopo autorizzata dalla collega Per_4 la quale le aveva riferito di aver già finito di chiudere la cassa; quanto alla seconda condotta, pur non negando di essersi allontanata per due volte dal posto di lavoro nel pomeriggio del 21 settembre, ha riferito di averlo fatto, in un'occasione, per acquistare una bottiglia d'acqua e, nella seconda, per gettare la spazzatura e comunque, in entrambi i casi, previamente autorizzata dalla collega Per_4.

Le dichiarazioni rese dai testi in merito a tali episodi sono apparse tra loro discordi: se, da un lato, la teste Tes_1 ha confermato la tesi della Pt_1 sul primo episodio (con dichiarazione, tuttavia scarsamente attendibile, nutrendo la stessa un proprio interesse convergente con quello della parte, essendo stata attinta dalla medesima contestazione disciplinare), mentre non ha saputo riferire alcunché di rilevante quanto al secondo, d'altro canto nessun utile elemento probatorio a supporto della tesi accusatoria è stato fornito dalla Controparte_1 a ciò onerata:

infatti la teste Parte_2 ha dichiarato di non essere stata presente in negozio il giorno della presunta commissione dei predetti fatti e di esserne stata informata dalla Per_4 (la quale non è stata, tuttavia, chiamata a testimoniare); trattasi di una testimonianza de relato la cui rilevanza, pur attenuata perché indiretta, è idonea ad assumere rilievo ai fini del convincimento del giudice, purché nel concorso di altri elementi oggettivi e concordanti che ne suffragano la credibilità (Cass. n. 4530 del 20/02/2025); elementi qui del tutto assenti.

Peraltro non appare trascurabile la circostanza che la segnalazione disciplinare riguardante tali fatti non sia stata sollevata dalla stessa Parte_2, che pure avrebbe potuto farlo come responsabile del punto vendita e come soggetto che aveva ricevuto direttamente la segnalazione, bensì dal capo area, CP_2 la cui posizione nei confronti della Pt_1 era viziata dalla situazione sopra ampiamente descritta.

In difetto di prova delle condotte contestate, la sanzione del biasimo scritto irrogata alla Pt_1 va pertanto annullata.

Le spese, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza, dovendo, pertanto essere poste, in solido a carico degli appellati, per entrambi i gradi del giudizio.

Le spese di CTU contabile vanno, infine, definitivamente poste a carico della Controparte_1 e quelle della CTU medica a carico di entrambi gli appellati, in solido tra loro.

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando, nel contraddittorio delle parti, in riforma della sentenza n. 31/2022 resa il 12.01.2022 dal Tribunale di Agrigento, dichiara l'illegittimità del recesso dal rapporto di lavoro comunicato a Parte_1 in data 26.10.2017 e, per l'effetto, condanna la Controparte_1 a riammettere in servizio l'appellante ovvero a corrisponderle un'indennità risarcitoria pari a quattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto;

a corrispondere, a titolo di differenze retributive, a Parte_1 il diverso importo di € 17.317,67, oltre interessi e rivalutazione monetaria come per legge;

condanna CP_2 e la Controparte_1 in solido tra loro, a corrispondere a Parte_1 per l'ulteriore titolo di cui in motivazione, l'importo di € 12.000,00 oltre interessi da oggi al soddisfo;

annulla la sanzione del biasimo scritto irrogata a Parte_1

condanna CP_2 e la Controparte_1 in solido tra loro a rifondere all'appellante le spese processuali che liquida per compensi in € 3.972,00 per il primo grado ed in € 5.000,00 per questo grado, oltre rimb. forf. spese generali, IVA e CPA, disponendone la distrazione in favore del procuratore dichiaratosi antistatario.

Pone definitivamente a carico della Controparte_1 le spese della CTU contabile ed a carico degli appellati, in solido tra loro, quelle della CTU medica.

Palermo, 3/07/2025

