



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE DI FORLÌ  
LAVORO E PREVIDENZA

Sentenza

Il giudice del lavoro, dott.ssa **Roberta Dioguardi**, pronunciando nella  
causa n. **179/2015** R.G.A.C. promossa

DA

**BRAVI DANIELA** (avv. **ANDREA MINGOZZI** e avv. **ANDREA  
CIANI**)

CONTRO

**CELLI ANDREA** (avv. ALBERTO GAMBERINI, avv. LUCIA  
CASADIO **avv. MASSIMO BELEFFI**)

avente ad **oggetto**: simulazione contratto di apprendistato, illegittimità,  
nullità/inefficacia licenziamento;

provvedendo sulle conclusioni rassegnate dalle parti nei rispettivi atti, qui  
da intendersi riprodotte e sulle quali è intervenuto separato dispositivo  
all'udienza del 15/3/2018, osserva quanto segue.

La ricorrente ha adito il giudice del lavoro al fine di sentire accertare e  
dichiarare la nullità e/o l'inefficacia del contratto di apprendistato concluso  
tra il sig. **CELLI ANDREA** e la sig.ra **BRAVI DANIELA** in data  
20/01/2010, ritenendo la sussistenza, in realtà, di un ordinario rapporto di  
lavoro subordinato a tempo indeterminato ed ha, altresì, impugnato il  
licenziamento/recesso intimato dal resistente in data 16/07/2014, che  
dovrebbe ritenersi illegittimo e/o invalido e/o inefficace.

Il resistente, costituitosi in giudizio, ha chiesto l'integrale rigetto delle  
domande avversarie, assumendo la natura non simulata del contratto di



apprendistato in essere tra le parti e la legittimità del recesso intimato in data 16/07/2014, nonché, in subordine, il contenimento del danno subito dalla ricorrente nel limite dell'indennità pari a 2,5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Il ricorso è infondato e deve essere rigettato.

In prima analisi, occorre evidenziare che la giurisprudenza più recente ha avuto modo di pronunciarsi in ordine alla ripartizione dell'onere probatorio incombente sul lavoratore e sul datore di lavoro nell'ipotesi in cui sia dedotta la simulazione del contratto di apprendistato professionalizzante ed ha precisato come, in generale, incombe su chi allega la legittimità del contratto di apprendistato fornire la prova completa del rispetto dei suoi requisiti, a nulla rilevando ovviamente la qualificazione formale del contratto.

Si è, dunque, consolidato l'orientamento giurisprudenziale secondo il quale la sussistenza di un addestramento effettivo del lavoratore, volto all'acquisizione di una professionalità qualificata, costituisce elemento essenziale ed indefettibile del contratto di apprendistato, così da differenziarlo dal lavoro subordinato, nonché l'orientamento secondo il quale, per il raggiungimento dell'obiettivo dell'acquisizione di professionalità, è necessario non solo lo svolgimento delle prestazioni lavorative da parte del dipendente, ma anche la corrispondente ed effettiva attività di insegnamento da parte del datore di lavoro (Cass. Civ., n. 22624 in data 5/11/2015).

Nel caso di specie, tale onere probatorio appare essere stato soddisfatto dal resistente.

Dall'attività istruttoria svolta, infatti, è emerso che **BRAVI DANIELA** è stata assunta da **CELLI ANDREA** in data **20/01/2010** con contratto di apprendistato della durata di mesi quarantadue per ricoprire la mansione di addetta alle vendite, specificando che, al termine del periodo formativo, la ricorrente sarebbe stata inquadrata come commessa di 3<sup>^</sup> livello, con riferimento al C.C.N.L. del settore abbigliamento artigiano.



All'atto dell'assunzione, il piano formativo della **Bravi** era attuato mediante l'affiancamento ad un tutor aziendale, che inizialmente veniva individuato nella persona di **Foschi Franco**. Successivamente, quest'ultimo veniva coadiuvato nell'attività di tutoraggio anche da **Turci Paola**.

Dall'esame dei testimoni indotti dalla ricorrente emergeva, poi, che quest'ultima, nell'esercizio delle mansioni affidatele, era costantemente affiancata dai tutor o da altri colleghi di lavoro più esperti. Inoltre, i testimoni riferivano che la **Bravi** non si trovava mai sola in negozio e che svolgeva le proprie attività sempre in compresenza con altri colleghi.

La teste **Paola Turci** in proposito riferiva: *"4. Non è vero in quanto io sono sempre stata presente tutti i giorni dal lunedì alla domenica giorno e notte e quindi a 5 metri dal negozio tanto che io vedevo i clienti che entravano l'altra commessa che si alternava era **Fabiola Farneti**".*

La teste **Giardini Elisa**, collega della ricorrente all'epoca dei fatti, affermava, a sua volta *"4. Non lo so in negozio c'era **Farneti Fabiola**, **Foschi Franco** e **Bravi Daniela** e a volte anche io come addetta alle vendite".*

Ancora, la teste **Farneti Fabiola** sosteneva *"4. Non è vero in quanto c'è sempre la **Paola Turci** io non c'ero in quanto ero a riposo nei suddetti giorni."*

Gli stessi testimoni riferivano, inoltre, in ordine alla formazione della ricorrente.

La **Turci** in particolare, affermava: *"7. E' vero il referente per le vetrine che accompagnava la ricorrente a Forlì Cesena e Ravenna nei negozi era **Foschi Franco**. 1. Non è vero è stato Sig. **Celli Andrea** titolare dell'azienda e io come direttrice che abbiamo inviato la ricorrente a fare i corsi. 2. Non è vero in quanto soprattutto nei primi due anni le ha insegnato tutto dato che lei non aveva mai fatto quel lavoro".*

La **Farneti** poi, ribadiva quanto dedotto dalla **Turci** *"7. E' vero, andava a fare anche le vetrine non so se accompagnata da qualcuno a volte so che*



*ci andava con [redacted] è lui che le ha insegnato, non so con chi l'accompagnava nei negozi di Forlì Cesena Ravenna".*

La [redacted] peraltro, confermava la partecipazione della [redacted] alle attività formative previste dal Piano Formativo Individuale.

L'istruttoria testimoniale ha dunque confermato che la [redacted] era, in effetti, un'apprendista e che svolgeva le attività formative previste per tale figura professionale.

Così qualificato il rapporto di lavoro in essere tra le parti, va detto subito che il [redacted] ha legittimamente esercitato il diritto di recesso al compimento del periodo di apprendistato. Infatti, a norma dell'art. 49 comma 4 lett. c) del d.lgs. 276/2003, applicabile al caso di specie, il datore di lavoro, al termine del periodo di formazione può liberamente recedere dal contratto ai sensi dell'art. 2118 c.c.

Parte ricorrente ha mosso una serie di contestazioni in punto di illegittimità, invalidità ed inefficacia del "recesso/licenziamento", sulla base della pregressa nullità ed inefficacia del contratto di apprendistato professionalizzante in essere tra le parti. Tuttavia, dal momento che, alla luce delle risultanze istruttorie, il contratto di apprendistato risulta essere valido ed efficace, si desume che il recesso intimato alla [redacted] debba essere ritenuto legittimo. Di talché, le conclusioni a cui giunge la ricorrente appaiono infondate.

La definizione di apprendistato è stata introdotta con il d.lgs. 276/2003 ed identifica uno speciale contratto di lavoro subordinato, connotato da particolari obblighi per le parti. Da un lato, il datore di lavoro è tenuto a garantire la formazione e la crescita del dipendente sino al conseguimento delle qualità tecniche necessarie per l'assunzione di una determinata qualifica professionale; dall'altro, il lavoratore presta la propria opera all'interno dell'impresa del datore di lavoro e, al contempo, si impegna a svolgere gli incarichi e le mansioni a lui affidate, oltre che a partecipare alle attività formative proposte.



In sostanza, tale contratto di lavoro presenta numerosi vantaggi, sia per l'imprenditore, il quale ha la possibilità di contribuire in modo diretto alla formazione del dipendente, impartendogli insegnamenti specifici ed inserendolo immediatamente nella realtà aziendale di riferimento, sia per il lavoratore, il quale, non solo al momento dell'assunzione è inquadrato con mansioni adeguate alle proprie capacità e riceve una retribuzione pari a qualsiasi altro dipendente, ma al fine del periodo di apprendistato avrà acquisito anche ulteriori competenze, tali da permettergli di assumere qualifiche superiori.

Nella specie, la **Dravi** veniva assunta dal **Celi** come commessa addetta alle vendite e, alla fine del periodo di apprendistato, conseguiva la qualifica di commessa di 3° livello, ai sensi del C.C.N.L. di riferimento.

Non pare rilevante la circostanza che, talvolta, la ricorrente fosse chiamata a svolgere mansioni non prettamente collegate alla sua qualifica, posto che l'attività di commessa addetta alle vendite comprende non solo il rapporto con i clienti, bensì anche la cura del negozio, delle vetrine e della merce esposta in vendita.

Infatti, l'attività svolta dalla ricorrente, per natura, non può che concretizzarsi in una serie di operazioni ripetitive e di facile comprensione, che, tuttavia, non si esauriscono nella mera trattazione delle incombenze relative alla vendita dei capi di abbigliamento (quali, a titolo esemplificativo, il rapporto con i clienti e l'utilizzo della cassa), ma si concretizzano anche nell'organizzazione espositiva del punto vendita, nel riordino del negozio e delle sue pertinenze e nella cura della merce.

Del resto, il 3° livello previsto dal C.C.N.L. del settore abbigliamento artigiano prevede che il ruolo di commessa addetta alle vendite sia ampliato sino a ricomprendere anche attività interne agli spacci aziendali, i quali, come noto, presentano peculiarità ben diverse dai meri negozi, e necessitano di personale qualificato per lo svolgimento di compiti ulteriori rispetto alla semplice tenuta del punto vendita.



Pertanto, si possono condividere le ragioni che hanno spinto il resistente, nonché i tutor della Bravi, all'ampliamento delle mansioni assegnate a quest'ultima.

La stessa ricorrente ha lamentato, al contempo, sia di aver svolto attività semplici e ripetitive, sia di aver dovuto adempiere ad incarichi non rientranti nella sua sfera di competenze specifiche.

Quella che sembrerebbe a prima vista una contraddizione in termini, diviene comprensibile se si considerano le due diverse facce del contratto di apprendistato in esame: l'una rappresentata dall'attività svolta dalla ricorrente all'interno del negozio di Meldola, ossia un'attività meramente routinaria, di veloce apprendimento e priva di qualsivoglia difficoltà; l'altra, invece, riconducibile a tutte le competenze esterne alla sfera delle mansioni tipiche di commessa addetta alle vendite per le quali la Bravi era stata assunta, vale a dirsi tutto ciò che quest'ultima ha imparato nel corso del periodo di apprendistato con riferimento all'attività di magazzino, di allestimento delle vetrine, di stoccaggio, di controllo degli ordini, di riordino della merce.

A tale proposito la giurisprudenza della Suprema Corte è concorde nel definire che *“Nel contratto di apprendistato, il dato essenziale è rappresentato dall'obbligo del datore di lavoro di garantire un effettivo addestramento professionale finalizzato all'acquisizione, da parte del tirocinante, di una qualificazione professionale, sicché il ruolo preminente che la formazione assume rispetto all'attività lavorativa esclude che possa ritenersi conforme a tale speciale figura contrattuale un rapporto avente ad oggetto lo svolgimento di attività assolutamente elementari o routinarie, non integrate da un effettivo apporto didattico e formativo di natura teorica e pratica.”* (ex multis, Cass. Civ. Sez. Lav. 30/06/2014 n. 14754).

Dalla lettura delle più recenti pronunce, si deduce, quindi, che la ratio del contratto di apprendistato è proprio quella di porre il lavoratore nelle condizioni di imparare un *quid pluris* rispetto alle mansioni per le quali è stato assunto, così da permettergli di acquisire una qualifica superiore.



E ciò è stato fatto nel caso di specie, permettendo alla ricorrente di acquisire nuove competenze e compiere attività diversificate nel corso del periodo di apprendistato.

A nulla vale nemmeno la considerazione che la **Bravi** non fosse costantemente affiancata dai tutor aziendali, in quanto non solo tale assunto non appare in alcun modo provato, ma è anche irrilevante nel caso di specie, atteso che il compito dei tutor non è quello di affiancare in ogni momento gli apprendisti, bensì quello di insegnare loro il mestiere e di rendersi disponibili per eventuali chiarimenti sui compiti loro assegnati.

Si ritiene che, proprio per la semplicità e per la ripetitività delle mansioni a cui era addetta la **Bravi** nella quotidianità, non fosse necessario l'affiancamento diretto e costante del tutor. Al contrario, in ordine, invece, ai compiti nuovi e più complessi che le venivano di volta in volta affidati, dall'istruttoria svolta si evince chiaramente che la ricorrente abbia ricevuto numerosi insegnamenti, tanto dal **Foschi** quanto dalla **Turci**. Dunque, non potrebbe in alcun modo assumersi che la lavoratrice non sia stata formata dai referenti aziendali.

La **Bravi** sostiene, inoltre, che il tutor individuato dal **Celbi, Foschi, Franco**, fosse un lavoratore addetto a mansioni ben diverse rispetto a quelle per cui la stessa era stata assunta e, di conseguenza, spesso assente dal punto vendita al quale lei era addetta.

Ciò non trova riscontro nell'istruttoria svolta e, anzi, è emerso come il **Foschi** fosse in realtà coadiuvato nelle sue funzioni di tutor aziendale da un'altra dipendente, **Turci, Paola**, la quale, in qualità di direttrice dell'attività, è sempre stata presente in negozio e disponibile a soddisfare le richieste della ricorrente.

Il tutoraggio risulta, dunque, ampiamente e compiutamente svolto sia dalla **Turci** che dal **Foschi**, l'una sempre presente in negozio e l'altro disponibile ad accompagnare la **Bravi** nelle attività esterne al punto vendita di Meldola.

Né, d'altra parte, rileva la circostanza che siano stati firmati in bianco i documenti contenenti le date e gli orari dei corsi formativi a cui la ricorrente



ha partecipato nel periodo di lavoro in questione, dal momento che la Bravi non ha mai disconosciuto la propria firma e non è stato accertato in quale preciso momento siano stati riempiti tali documenti, né tantomeno da chi.

Con riferimento, invece, alle presunte incongruenze nell'indicazione delle date e degli orari dei corsi formativi, è verosimile che i documenti contengano alcuni errori di riempimento, giustificati dal fatto che, nonostante l'iscrizione ai corsi della ricorrente ed il preventivo riempimento del documento, talvolta si siano verificati degli imprevisti che hanno reso impossibile la partecipazione della Bravi. Ciò non risulta essere sufficiente ad integrare una condotta scorretta del resistente, né ad attribuire alla malafede dello stesso il confezionamento di un documento falso e creato appositamente a fini processuali.

Nessuna prova, invero, viene fornita dalla ricorrente in ordine all'asserita falsità dei documenti in esame ed appare, dunque, inverosimile ed illogico che la stessa abbia apposto la propria firma su fogli in bianco.

Il resistente, dal canto suo, ha confermato che i documenti relativi al percorso formativo della Bravi non erano stati compilati personalmente dalla stessa, la quale, tuttavia, li aveva firmati dopo averne esaminato il contenuto. Tale ricostruzione sembra ben più realistica di quella offerta da parte ricorrente.

Quanto al percorso formativo, il Celli ha dimostrato di aver incentivato la partecipazione della dipendente ai corsi di formazione tenuti da organismi accreditati, puntualizzando che normalmente tali corsi sono ideati ed organizzati per un numero elevato di lavoratori e, pertanto, sarebbe impossibile prevedere un percorso formativo *ad hoc* per ogni singolo lavoratore.

Nel caso della ricorrente, nel periodo immediatamente successivo all'assunzione, non è stato possibile inserire la stessa in un corso già avviato e, dunque, ella è stata iscritta al primo corso utile, il quale, per ragioni indipendenti sia dalla lavoratrice che dal datore di lavoro, si è svolto nel mese di giugno dell'anno 2011. Da quel momento, la lavoratrice ha



costantemente usufruito della possibilità di partecipare ai corsi formativi sino al recesso datoriale.

A riprova di ciò, il resistente ha confermato che, alla conclusione dell'apprendistato, la **Brav** ha ottenuto il riconoscimento della qualifica di commessa di 3° livello.

Per quanto attiene, poi, alla partecipazione ai corsi di formazione nelle giornate in cui la ricorrente avrebbe dovuto svolgere il proprio turno lavorativo presso il punto vendita, come sopra più diffusamente esposto, qualche incongruenza non vale a provare una condotta deliberatamente scorretta e falsa del datore di lavoro.

Del resto, nell'ambito delle mansioni svolte dalla **Brav** sono frequenti le sostituzioni ed i cambi di turno tra colleghi, oltre al fatto che i turni lavorativi avrebbero potuto essere stati assegnati precedentemente rispetto alla ricezione da parte dell'ufficio personale del calendario dei corsi a cui la ricorrente avrebbe dovuto partecipare. In tal modo si spiegherebbero non solo gli errori materiali denunciati dalla lavoratrice ma anche la confusione in ordine a date e orari, nonché le cancellazioni e le aggiunte a penna su fogli stilati con il computer.

A nulla vale, infine, il rilievo che la ricorrente abbia svolto attività lavorativa presso il ristorante "John Ashfield Restaurant Pizza and Wine **Ba**" gestito dal figlio del **Celli**. L'attività del resistente è, infatti, autonoma rispetto all'attività del figlio, trattandosi invero di due soggetti giuridici distinti. Del resto, nulla è emerso nel corso dell'istruttoria in relazione agli accordi intercorsi tra la **Brav** e il figlio del **Celli**, né alle mansioni svolte da quest'ultima nel ristorante suddetto.

Alla luce di quanto esposto, il ricorso deve essere rigettato, atteso che il resistente ha provato di aver soddisfatto i requisiti essenziali del contratto di apprendistato e la ricorrente non ha fornito alcuna prova in senso contrario. Dall'istruttoria svolta in sede dibattimentale non sono emersi elementi utili ad avvalorare la tesi di parte ricorrente.

La ricorrente viene, pertanto, condannata al pagamento delle spese processuali.



**P.Q.M.**

Il giudice del lavoro definitivamente pronunciando, nel contraddittorio delle parti, ogni contraria istanza, eccezione e deduzione disattesa:

**rigetta** il ricorso e condanna parte ricorrente al pagamento delle spese di lite liquidate in euro 2800,00, oltre accessori come per legge;

**fissa** in giorni 60 il termine per il deposito della motivazione.

Forlì, li 15/03/2018

Il giudice del lavoro

*Roberta Dioguardi*

