



R.G. N.1041/16

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D'APPELLO DI VENEZIA - Sezione Lavoro

Composta dai Magistrati:

Dr. Gianluca ALESSIO	Presidente rel.
Dr. Annalisa MULTARI	Consigliere
Dr. Nicola ARMIENTI	Giudice Ausiliario

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa promossa con appello depositato in data 18 ottobre 2016

da

INPS (c.f.80078750587), in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'avv. Aldo Tagliente, giusta procura generali alle liti, notaio P. Castellini, con domicilio eletto presso l'Avvocatura distrettuale di Venezia, Dorsoduro 3500/D;

– appellante –

contro

SAVE SPA (c.f. e p. iva 02193960271), in persona del legale rappresentante pro tempore sig. Paolo Simioni, rappresentata e difesa dagli avv.i Armando Tursi, Andrea Bortoluzzi, e Annalisa



Cappiello, elettivamente domiciliati presso lo studio dell'avv.
Andrea Bortoluzzi in Venezia – Mestre, via delle Industrie 19/c,
Palazzo Lybra, per mandato a margine del ricorso di primo grado

- appellata -

Oggetto: riforma della sentenza n.474/16 del giudice del lavoro del
Tribunale di Venezia

In punto: rapporti di tirocinio formativo - pretesa contributiva -
accertamento rapporto di lavoro di natura subordinata

Causa trattata all'udienza del 2019

Conclusioni per la appellante: *“In riforma della sentenza n.
474/2016 del Tribunale di Venezia — Giudice del lavoro:*

a) Rigettarsi il ricorso introduttivo;

*b) Accertata la legittimità del verbale ispettivo per cui è causa, in
accoglimento della spiegata riconvenzionale condannarsi la società
ricorrente per i titoli ivi specificati al pagamento in favore
dell'INPS della somma complessiva di € 76.525,00, di cui €
67.525,00 per contributi omessi ed € 8.908.00 per somme aggiuntive
calcolate ex art.116 co. L.388/2000 sino alla data dell'accertamento
ispettivo dell'Inps (12.2013), oltre ulteriori somme aggiuntive
maturate e maturande sino al saldo o delle minori somme risultanti
come dovute all'esito del giudizio.*

*c) Con vittoria di spese e competenze di lite di entrambi i gradi di
giudizio, e rimborso forfettario 15%.”.*

Conclusioni per l'appellata: *“ Voglia questa Ill.ma Corte d'Appello,
contrariis reiectis e previa ogni più opportuna declaratoria:
nel merito: per le ragioni indicate in memoria, rigettare il ricorso in*



appello ex adverso proposto, in quanto inammissibile e /o infondato, e, per l'effetto, confermare la sentenza impugnata;

Con vittoria di spese, diritti e onorari di entrambi i gradi di giudizio.

In via istruttoria: Se del caso, si replicano le richieste istruttorie già formulate in primo grado....”

Svolgimento del processo

Con appello depositato in data 18 ottobre 2016 l'Inps ha impugnato la sentenza n.474/16 del giudice del lavoro del Tribunale di Venezia con la quale è stata accolta la domanda della società appellata tesa a fare dichiarare illegittimo l'accertamento contenuto nel verbale ispettivo del 23 dicembre 2012 e non dovuta la contribuzione pretesa dall'Inps in ragione del disconoscimento dei rapporti di tirocinio ai sensi dell'art.18 della legge n.196 del 1997 e della ritenuta sussistenza di rapporti di lavoro di natura subordinata con i soggetti elencati nel verbale (55) che avevano operato come tirocinanti presso l'aeroporto di Venezia nell'ambito delle convenzioni stipulate dalla SAVE s.p.a. coi soggetti promotori.

Con memoria depositata il 10 settembre 2018 si é costituito chiedendo di respingere l'impugnazione.

La causa è stata discussa e decisa all'udienza del 23 maggio 2019, sulle conclusioni delle parti in epigrafe riportate, udienza a cui era stata rinviata per consentire il deposito di note con specifico riguardo agli elementi in fatto in relazione ai punti “o” (unilaterale indicazione dell'orario lavorativo”) e “k” (assegnazione della prestazione lavorativa) e alla nozione di formazione ai fini dell'inquadramento dei rapporti della cui natura si discute.

Motivi della decisione



1) Il giudice di primo grado, all'esito dell'attività istruttoria, riportata testualmente dalla pagina 3 alla pagina 19, senza ulteriore commento alle dichiarazioni se non che *“dall'istruttoria svolta non siano emersi elementi atti a ritenere fondata la pretesa dell'I.n.p.s. Invero i testi esaminati hanno riferito:...”*, ha aggiunto che *“le altre dichiarazioni rese nel corso della ispezione della DTL, per comodità espositiva si rimanda, ... hanno confermato le mansioni corrispondenti al ruolo di Floor Wolker ovvero rendere informazioni ai passeggeri che transitavano in aeroporto, indirizzarli ai banchi del check in e ai gate, la formazione svolta, l'organizzazione del lavoro nei due turni della mattina e del pomeriggio, il rimborso spese, la disponibilità della mensa e parcheggio gratuiti, la dotazione di maglietta, giubbotto e cellulare, nonché di badge con cui attestare l'inizio e la fine del turno e per poter accedere alla mensa; da tali dichiarazioni e dalla documentazione in atti emerge che gli stage hanno avuto durata diversa, di un mese o di tre mesi, o anche ben inferiore nei casi in cui gli stagisti hanno abbandonato lo stage per altre attività lavorative.”*.

Ha richiamato, quindi, la normativa di riferimento (art. 1 legge 196/1997 e dal Dm 142/1998).

Ha evidenziato la necessità di distinguere tra gli *stages* e i tirocini, dai contratti di formazione e lavoro e dai contratti di apprendistato: rispetto al contratto di formazione in cui *“l'attività di formazione rappresenta, non solo la causa bensì il baricentro del negozio”*, e al contratto di apprendistato che ha una causa mista comprendente la formazione, *“gli stage e i tirocini formativi hanno l'obiettivo di più o meno ridotto di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro'.... e devono svolgersi nell'ambito di un tempo piuttosto breve.”*.



Ne deriva, ad avviso del primo giudice che *“Il momento formativo – su cui tanto si appunta l’I.n.p.s. - non ha lo stesso rilievo e contenuto del contratto di formazione e lavoro e dell’apprendistato ed infatti nelle convenzioni debbono essere indicati gli obiettivi e modalità di svolgimento del tirocinio assicurando, per gli studenti, il raccordo con i percorsi formativi svolti presso le strutture di provenienza”*.

Ad avviso di quel giudice, quindi, *“non si tratta di acquisire una professionalità specifica o di svolgere un corso finalizzato ad una successiva assunzione, si tratta piuttosto di conoscere e di farsi conoscere, di “farsi un’idea” di che cosa significhi svolgere una certa mansione o comunque un certo lavoro.”*

Fatte tali generali premesse ha opinato che l'indagine al fine di appurare la reale natura dei rapporti implicava la verifica circa l'effettiva *“sussistenza di alternanza tra studio e lavoro e di agevolazione delle scelte professionali mediante la conoscenza diretta di un determinato segmento del mondo del lavoro - esulando ogni interpretazione meramente formalistica – oppure se in realtà l’esperienza nel concreto costituisca un rapporto di lavoro subordinato e lo strumento dello stage un modo per eludere la normativa a tutela dello stesso.”*

Rispetto alla fattispecie sottoposta alla sua attenzione ha ritenuto che *“si è trattato di una esperienza lavorativa semplice, svolta nell’ambito di convenzioni tra Save, da una parte, e Provincia, Università e Istituti secondari, che ha coinvolto neo diplomati o neo laureati o studenti universitari, non lavoratori che avevano già esperienza, consentendo loro di conoscere - a grandi linee - il lavoro in aeroporto, dal check-in alla sicurezza, dalla biglietteria all’attività di addetto all’ imbarco, svolgendo concretamente una semplice attività di informazione ai passeggeri in transito, la cui*



utilità; tuttavia, chiunque abbia avuto l'occasione di transitare in un aeroporto grande, trafficato e non conosciuto o che presenta delle variabili rispetto al normale, non può che apprezzare."

Ha ritenuto, in questa prospettiva, che la dedotta carenza formativa non costituiva elemento risolutivo per non avere acquisito gli stagisti *"le specifiche conoscenze per svolgere l'attività di addetto al check-in o di addetto all'imbarco o di addetto alla biglietteria, in quanto lo stage non doveva far conseguire tali specifiche professionalità per le quali, peraltro, serve un corso approfondito di alcune settimane per apprendere il funzionamento degli applicativi informatici – ma doveva consentire, più in generale, di venire a contatto e conoscere tali tipologie di attività"*.

Ha confinato nell'ambito di mere *"opinioni espresse dagli stagisti in ordine all'utilità dell'affiancamento"* le dichiarazioni dagli stesse rese, costituenti manifestazione di una percezione del tutto soggettiva del contesto in cui avevano operato.

Ha dato atto, comunque, che *"Gli stagisti hanno svolto momenti di formazione – che diversamente, solo attraverso il proprio percorso scolastico, non avrebbero avuto – in materia di sicurezza aeroportuale, sicurezza sul lavoro e sul funzionamento dell'aeroporto nonché sulle informazioni da rendere; quanto a quest'ultimo punto è pur vero che alcuni hanno riferito di non aver ricevuto una specifica preparazione e di aver appreso quello che dovevano fare on the job, magari da altri stagisti, ma tali dichiarazioni debbono anche essere inserite nel contesto dei singoli stage, posto che alcuni hanno avuto la durata di qualche giorno o settimana."*

Ha escluso, comunque, la natura subordinata dei rapporti *"non essendo emerso l'esercizio nei confronti degli stagisti del potere direttivo, organizzativo e disciplinare da parte di Save e dei suoi*



responsabili, se non legato al concreto svolgimento dell'attività di floor walker e dello stage.”: l'uso del badge, era funzionale ad attestare la loro presenza e non l'orario di lavoro, non venendo utilizzato per la pausa pranzo, con ciò dovendosi escludere “una rigida sottoposizione all'orario di lavoro, non essendovi un controllo rigoroso sulla pausa pranzo o cena.”.

Ha anche evidenziato la facoltà degli stagisti di “scambiarsi a piacimento, entrare in ritardo o uscire prima, senza che questo desse luogo a sanzioni disciplinari, anche allontanarsi dalla zona dell'aeroporto assegnata senza che questo desse luogo a provvedimenti disciplinari, se non l'invito a riguadagnare la posizione assegnata.”

In tale contesto “L'attestazione della presenza, le disposizioni impartite dai capi-turno ai fini di organizzare l'attività degli stagisti, la necessità comunque di avvisare se si rimaneva assenti, sono compatibili e trovano giustificazione nella necessità di organizzare lo stage di un gran numero di giovani e nella necessità di verificare che lo stage medesimo venisse svolto, con lo svolgimento dell'attività di floor walker e di affiancamento agli addetti al check-in, all'imbarco, alla biglietteria, all'ufficio informazioni.”

Lo stesso abbandono dello stage da parte di alcuni era circostanza sintomatica dell'insussistenza di un rapporto di subordinazione.

La circostanza che la stagista Falcao avesse iniziato qualche giorno prima del 6 giugno, data di formalizzazione del rapporto non rilevava “ai fini della sussistenza della subordinazione, essendo rimaste sempre le stesse le modalità di svolgimento del rapporto.”

2) Con l'appello l'Istituto previdenziale dopo aver premesso che il “reclutamento” dei 55 stagisti ha coinciso con la chiusura temporanea dell'aeroporto di Treviso, con conseguente dirottamento



di numerosi voli sull'aeroporto di Venezia, luogo di svolgimento dei rapporti, e loro conclusione entro novembre 2011 alla riapertura dello scalo trevigiano, richiamato l'esito dell'accertamento (anche per quanto riguarda la carenza della documentazione, segnatamente la mancanza di sottoscrizione delle convalide dei progetti formativi, e la mancata consultazione in sede sindacale ex art.27 c.c.n.l. del settore) relativi ai tirocini, ha evidenziato le seguenti circostanze indicative delle concrete modalità di svolgimento dei tirocini: a) ridotta durata della formazione preventiva (due giornate); b) apprendimento delle mansioni lavorando; c) illustrazione delle mansioni da parte di stagisti che avevano preceduto quelli nuovi; d) assenza di attività formativa da parte del personale della società; e) difformità delle mansioni svolte rispetto a quelle previste dal progetto formativo; e) ridotta attività formativa al *check in* e, all'esito del tirocinio, assenza di competenze per l'effettuazione delle operazioni relative; f) obbligo di utilizzo della divisa con logo aziendale; g) obbligo di utilizzo del *badge* per segnare l'inizio e la fine del turno di lavoro; h) assegnazione di telefono aziendale per assicurare la reperibilità degli stagisti; i) unilaterale fissazione dell'orario lavorativo da parte della società, con programmazione dei turni e della destinazione alle singole postazioni di ciascun stagista; l) obbligo di svolgimento del lavoro assegnato nella postazione affidata con esercizio di vigilanza del personale della società o da dipendenti della controllata Aer Tre; m) esercizio di un potere paradisciplinare mediante rimproveri verbali del capoturno nel caso in cui venisse riscontrata l'assenza dello stagista dalla postazione assegnata; n) assenza di una supervisione da parte degli enti promotori dei tirocini (Istituzioni o Provincia di Venezia).

Ha poi evidenziato la peculiarità di alcune posizioni (presenza lavorativa anteriore alla decorrenza formale del tirocini ovvero



senza alcuna formalizzazione, destinazione a settori diversi dal *floor walker*).

Su tali premesse l'appellante muove critica alla sentenza in primo luogo per non avere considerato che, contrariamente alla ragione che presiede alla svolgimento dei tirocini, la reale esigenza della formalizzazione dei rapporti risiedeva nella necessità di soddisfare picchi di lavoro con personale non retribuito.

Sotto diverso profilo la sentenza è censurata in ragione della pretermissione del rilievo ispettivo circa la carenza di requisiti formali, definiti “prima garanzia della genuinità del tirocinio formativo” e della riduttiva considerazione dell'attività formativa, definito elemento essenziale del tirocinio; su tale ultimo punto riafferma la pertinenza del richiamo giurisprudenziale già evocato, inutilmente, in primo grado (Cass. n.6787 del 2002).

Rispetto ai parametri di legittimità dell'istituto in tale modo fissati è palese, ad avviso dell'appellante, la sua deviazione dal modello legale al fine di soddisfare mere finalità produttive, con sottoposizione dei tirocinanti a vincoli orari e direttive.

Errata, poi, è ritenuta la sentenza nella parte in cui ha escluso la sussistenza di indici della subordinazione: l'assenza di attività formativa, il concreto svolgimento dell'attività prestata all'intero dell'organizzazione altrui, con orari predeterminati e con obbligo di loro osservanza, l'esercizio di penetrante controllo “anche disciplinare” costituiscono convergenti indici circa la sussistenza della subordinazione che ha connotano i rapporti di tirocinio in esame.

Controprova di tale assunto, ad avviso dell'Inps, è costituito dalla circostanza che i tirocinanti successivamente assunti dalla società appellata con le medesime mansioni ha continuato a svolgere l'attività lavorativa con le medesime modalità.



Reitera la domanda riconvenzionale di condanna al pagamento di € 76.525,00 credito per contributi e somme aggiuntive maturato alla data dell'accertamento (dicembre 2013).

3) Nel costituirsi SAVE s.p.a. ha eccepito in via preliminare l'inammissibilità dell'appello per violazione degli art. 342 e 434 c.p.c. in difetto di una chiara individuazione dei passaggi della motivazione della sentenza impugnata oggetto di appello.

Quanto alla carenza di requisiti formali (sia in relazione alla redazione di tutti gli atti, sia in relazione all'inosservanza della procedura di consultazione sindacale) osserva che i rilievi non sono assistiti dal necessario ragionamento giuridico in ordine agli effetti di tali carenze. In ogni caso rileva che si tratta, nel primo caso, di aspetti, che non attengono alla sottoscrizione del progetto formativo, ossia l'unico atto che vede parte il tirocinante, essendo per il resto estraneo alla convenzione; quanto al richiamo alla disciplina contrattuale ritiene la stessa eccentrica non riguardano i rapporti di tirocinio.

In ordine alle modalità di svolgimento dell'attività la società rileva che *“non sia mai emerso o stato provato ... quale tipo di formazione in aula, oltre a quelle effettivamente impartita,... dovesse essere fornita ai tirocinanti”*, posto che è pacifico lo svolgimento di attività formativa in aula da parte della SAVE (tra gli altri testi Zanon, Vianello, Bettello, Gambirasi, Agnesi e Rocchetto), in assenza di un numero minimo di ore. Quanto alla formazione sul campo ha rilevato che l'accertamento ispettivo, su cui poggia la deduzione dell'Istituto, ha operato un travisamento delle risultanze avendo equivocato tra ritenuta attività di controllo gerarchico e erogazione della formazione *on the job* da parte degli addetti della società.

Riafferma la confusione in cui è caduto l'Istituto nel sovrapporre la formazione tipica dei contratti di apprendistato e di formazione



lavoro rispetto a quelle del tirocinio.

Riconduce la dimensione quantitativa della formazione al contenuto elementare dell'attività a cui erano destanti (*floor walker*) essendo quelle ulteriori (*check in, gate, biglietteria*) ben più complesse.

Quanto al rilievo dato alla chiusura dell'aeroporto di Treviso in coincidenza con lo svolgimento dei tirocini la ritiene “*una naturale conseguenza dell'incremento di attività svolta dal personale dipendente (e distaccato), a sua volta conseguente al fermo dello scalo trevigiano*”).

Ribadisce l'effettività del servizio di *floor walking* (ossia l'assistenza in forme mutevoli e varie alla clientela al fine di assicurare il regolare flusso dei passeggeri, all'intero dell'aeroporto nella gestione della SAVE).

Quanto alla ritenuta subordinazione puntualizza che il dato meramente esteriore della coincidenza delle attività svolte dai tirocinanti e dal personale dipendente non è dato risolutivo, e tantomeno può esserlo il rilievo circa la natura “ontologicamente subordinata” dell'attività svolta dagli stagisti. Gli indici valorizzati non dovevano essere ritenuti tali, in quanto la timbratura era finalizzata ad assicurare il controllo nell'adempimento degli obblighi formativi (testi Vianello, Rocchetto ed Agnesi) e si distinguevano da quelle del personale dipendente (che timbrava anche per la pausa pranzo); esclude la sussistenza di episodi di richiami verbali; puntualizza che i turni dei tirocinanti erano completamente diversi da quelli dei dipendenti, le assenze erano comunicate dai tirocinanti ai referenti interni senza necessità di ulteriori specificazioni; l'uso del telefono aziendale era riservato ai tirocinanti che operavano nelle zone più lontane dell'aeroporto per consentire loro di aver un contatto immediato nel caso di difficoltà; l'uso di abbigliamento (pettorina con l'insegna della società) rispondeva ad elementari e



generali regole di sicurezza per l'accesso ad aree "bonificate".

Quanto al rilievo circa l'unicità del *tutor* aziendale rileva che l'obbligo della sua individuazione ricade, per la disciplina che regola la materia, sul soggetto promotore e non su quello ospitante, per cui lo stesso non ha una funzione operativa e di affiancamento nella formazione dei tirocinanti.

4) L'appello è fondato.

4.1) Va rigettata l'eccezione di inammissibilità proposta dall'appellata.

L'atto di impugnazione, invero, contiene una puntale critica ai passaggi fondamentali della sentenza sia con riguardo alla statuizione sul rilievo dell'attività formativa, sia con riguardo all'omessa considerazione del materiale probatorio al fine di individuare sia la simulazione del tirocinio che gli indici della subordinazione, di talchè dalla complessiva lettura dell'atto è dato evincere sia i contenuti della sentenza censurati sia gli argomenti a sostegno della censura, come la superiore sintesi dimostra.

4.2) Nel merito, in primo luogo, vanno richiamate per la corretta comprensione del ragionamento che di seguito si sviluppa le disposizioni salienti della disciplina che regola il tirocinio formativo previsto dall'art.18 del d.l.vo n.197 del 1998 secondo il quale *"Al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro, attraverso iniziative di tirocini pratici e stages a favore di soggetti che hanno già assolto l'obbligo scolastico ai sensi della legge 31 dicembre 1962, n. 1859, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della pubblica istruzione, dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, sono emanate, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge,*



disposizioni nel rispetto dei seguenti principi e criteri generali: a) b) attuazione delle iniziative nell'ambito di progetti di orientamento e di formazione, con priorità per quelli definiti all'interno di programmi operativi quadro predisposti dalle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale.”.

In forza della citata delega è stato emanato il d.m. n.142 del 1998 che all'art. 4 prevede: “1. *I soggetti promotori garantiscono la presenza di un tutore come responsabile didattico organizzativo delle attività; i soggetti che ospitano i tirocinanti indicano il responsabile aziendale dell'inserimento dei tirocinanti cui fare riferimento.* 2. *I tirocini sono svolti sulla base di apposite convenzioni stipulate tra i soggetti promotori e i datori di lavoro pubblici e privati. Alla convenzione, che può riguardare più tirocini, deve essere allegato un progetto formativo e di orientamento per ciascun tirocinio, contenente: a) obiettivi e modalità di svolgimento del tirocinio assicurando, per gli studenti, il raccordo con i percorsi formativi svolti presso le strutture di provenienza; b) i nominativi del tutore incaricato dal soggetto promotore e del responsabile aziendale;....*”.

Al di là delle degli aspetti di carattere sistematico e comparativo relativo ai tipi contrattuali interessati dalla coniugazione di attività lavorativa e momenti formativi va rilevato, alla luce del dato normativo ora richiamato, che il rilievo dato all'attività formativa nell'ambito dei tirocini formativi costituisce aspetto ineludibile della disciplina in commento. Nessun rilievo ha, invero, la maggiore o minore centralità della fase formativa in altri rapporti se il dato normativo individua l'attività formativa quale elemento caratterizzante il tirocinio. Tanto basta a ritenerne il carattere fondativo del tirocinio e la centralità nel concreto sviluppo del



progetto formativo: senza formazione viene provata l'esperienza del necessario approccio critico e consapevole all'attività mediante il quale il tirocinante compie l'esperienza lavorativa al fine di apprezzarne valore, caratteristiche, peculiarità, ossia quegli aspetti atti a determinarsi nelle future scelte professionali.

Va precisato preliminarmente che il richiamo alla giurisprudenza di legittimità citata dalla difesa appellante (Sez. L, Sentenza n. 6787 del 11/05/2002 - Rv. 554325 – 01) non è pertinente, trattandosi di fattispecie in cui l'esame dell'attività formativa ineriva un contratto di apprendistato e, su tale punto, si deve convenire con il giudice di primo grado circa la peculiarità di ciascuno dei due rapporti – di tirocinio e di apprendistato, senza che sia consentito operare automatiche sovrapposizioni tra le due discipline.

Ciò posto il controllo giudiziale incentrato sulla fondatezza o meno della tesi dell'appellante, sostanzialmente l'elusione della disciplina legale al fine dell'instaurazione, “di fatto”, di rapporti lavorativi di natura subordinata, deve necessariamente indagare la rispondenza tra progetto formativo e di orientamento come descritto in convenzione e quanto effettivamente verificatosi nel corso di rapporto.

In tale senso è certamente pertinente il richiamo ai principi fissati dalla giurisprudenza di legittimità citata dalla difesa appellata, pure riferendosi ad un rapporto meramente convenzionale e non alla disciplina legale ora in esame (Cass.civ. Sez. L, Sentenza n. 1380 del 25/01/2006 - Rv. 586579 – 01 secondo cui “*Nel rapporto che si istituisce nei corsi di addestramento o perfezionamento per lavoratori ("stages") indetti dalle imprese con autonomia di regolamentazione, organizzazione e funzionamento, l'insegnamento impartito dalle imprese, diretto alla formazione professionale dell'allievo, è l'unico oggetto del contratto, mentre la prestazione di*



attività fisica ed intellettuale da parte di quest'ultimo, in quanto indispensabile per l'attuazione dello scopo, cui è preordinato il negozio, resta estraneo al sinallagma contrattuale e, quindi, non è assimilabile alla prestazione del lavoratore subordinato, salvo che l'iscrizione al corso non risulti in concreto un espediente per mascherare l'instaurazione tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato. A tal fine occorre accertare se vi sia stato l'inserimento dell'allievo nell'organizzazione dell'impresa, se l'allievo sia stato chiamato a fornire prestazioni abitualmente destinate a finalità produttive, se l'allievo abbia dovuto ottemperare a vincoli di orario o a direttive impartite dall'imprenditore e se egli sia stato sottoposto ad un regime disciplinare eccedente il livello necessario per la regolarità del corso.”). Sono gli esiti della verifica richiesta che, nel caso concreto, porta però a disconoscere la sussistenza di un rapporto di tirocinio.

In questa prospettiva, quindi, hanno rilevanza le argomentazioni sopra sinteticamente riportate dell'appellante, non tanto in ragione di conseguenze giuridiche in ordine alle singole eventuali violazioni di carattere formale, sotto il profilo di carenze che involgano profili di nullità del rapporto convenzionale, ma del loro valore e della loro idoneità a costituire una sorta di “cartina di tornasole” dell'effettiva finalità che il rapporto intercorso tra tirocinante ed soggetto ospitante ha perseguito.

Ha, quindi, primario rilievo, la ricognizione del progetto formativo e di orientamento del singolo tirocinante nel quale devono essere individuati, in particolare, gli obiettivi e le modalità di svolgimento del tirocinio, i nominativi del tutore incaricato dal soggetto promotore e del responsabile aziendale; il periodo di svolgimento del tirocinio ed il settore aziendale di inserimento. Ne consegue che l'assenza di obiettivi, la loro espressione del tutto generica, la



manca di indicazioni circa le modalità di svolgimento (soggetti di riferimento, sequenza di attività programmate, contenuti dedicati e programmazione di momenti di alternanza di lavoro, affiancamento e formazione), la esiguità della durata del tirocinio, o al contrario la irragionevole estensione (da ciò l'indicazione contenuta nel d.m. cit. circa i termini massimi in rapporto al titolo di studio del tirocinante) in rapporto al contenuto dell'esperienza professionale, il numero ingiustificato di tirocinanti rispetto alla "capacità" formativa o alle dimensioni od organizzazione aziendali (ancora, in questo senso, i rapporti e percentuali e numerici fissati dal d.m., art.7), possono costituire altrettanti seri indici della simulazione del rapporto di tirocinio.

4.2) Rispetto questa premessa il collegio evidenzia un primo dato emergente dalla lettura della stessa produzione offerta dalla società: il progetto formativo in atti nulla chiarisce circa le modalità di svolgimento del tirocinio. Si tratta di aspetto qualificante in quanto, come emerge anche dall'attività istruttoria, vi era totale assenza di una continuativa relazione col tutor aziendale (Vianello Renato) – pur nei limiti in cui il suo intervento era richiesto ossia sovrintendere alla formazione in qualità di "responsabile selezione e formazione" (in tale senso testualmente i progetti), quindi non di formazione diretta ma di coordinamento e di gestione complessiva dei tirocini - ovvero con i responsabili di settore, e carenza di effettivi momenti di verifica delle attività pratiche svolte.

Anche quando accertata, la ridotta attività formativa e di affiancamento, l'istruttoria ha rivelato la sua sostanziale inconsistenza rispetto ai presupposti sopra delineati.

In tale senso i testi Vecchiato (*"Il mio Tutor aziendale e il signor Renato Vianello responsabile del personale SAVE, così mi pare. Vedo il signor Vianello che passa in aeroporto forse controlla il*



nostro lavoro”), Zanon (“Il calendario dei turni ci viene dato di mese in mese ed ogni mattina il capo area ci dà la nostra attività quotidiana, che prevede attività di circa un’ora e mezzo e tra queste l’affiancamento di lavoratori di Treviso al check in o al gate o a quelli di Venezia all’Infosave. Sono dipendenti a Aertre o Save che, se riusciamo, aiutiamo a lavorare; essi ci mostrano il lavoro, compatibilmente al loro carico di lavoro.”), Barberini (“Nessuno ci ha fatto una formazione preventiva su quello che avremmo dovuto fare. Ci hanno solo dato le informazioni basilari e le notizie sui voli. Abbiamo imparato tutto sul campo da soli. Io sono stata affiancata da altri colleghi che hanno cominciato prima di me e che mi hanno spiegato quello che avrei dovuto fare.”), “Durante la formazione mi sono limitata a guardare quello che facevano le colleghe addette al servizio. Ho fatto qualche domanda alle colleghe, mi è stata data una risposta ma di attivo non ho fatto nulla. [...] “Attività formative in fascia di presidio” credo voglia indicare le ore di formazione durante il servizio.”).

Lo stesso Vianello ha descritto nei seguenti termini il contenuto effettivo della formazione e dell'affiancamento, evidenziando il carattere occasionale, del tutto empirico, per così dire “esternalizzato”, e fortemente limitato nei contenuti di tale impegno da parte della società: “nell’ambito dell’attività svolta dagli stagisti abbiamo anche previsto che potessero essere affiancati a personale che svolgeva [...] servizio di check in e agli imbarchi. Questo di solito avveniva verso la fine del turno. [...] il personale addetto al servizio di check in e agli imbarchi non è personale di SAVE ma delle società di handling. [...] l’indicazione che era stata data al personale a cui gli stagisti venivano affiancati era quello di dare delle indicazioni sulle attività che svolgevano però questo probabilmente in alcune occasioni non è stato fatto. Dipendeva



anche concretamente dalle persone che di volta in volta erano presenti. [...] per quanto riguarda il personale della biglietteria che è personale nostro dipendente sicuramente sono state fornite informazioni agli stagisti, per quanto riguarda l'attività di imbarco hanno svolto qualche attività come la conta dei biglietti invece per quanto riguarda l'attività di check in probabilmente hanno essenzialmente assistito in quanto si tratta di un'attività piuttosto complessa.”.

Nè sovverte le conclusioni a cui si perviene la deposizione della teste Agnesi secondo la quale “*nell'ambito dell'attività svolta dagli stagisti abbiamo anche previsto che potessero essere affiancati a personale che svolgeva [...] servizio di check in e agli imbarchi. Questo di solito avveniva verso la fine del turno. [...] il personale addetto al servizio di check in e agli imbarchi non è personale di SAVE ma delle società di handling. [...] l'indicazione che era stata data al personale a cui gli stagisti venivano affiancati era quello di dare delle indicazioni sulle attività che svolgevano però questo probabilmente in alcune occasioni non è stato fatto. Dipendeva anche concretamente dalle persone che di volta in volta erano presenti. [...] per quanto riguarda il personale della biglietteria che è personale nostro dipendente sicuramente sono state fornite informazioni agli stagisti, per quanto riguarda l'attività di imbarco hanno svolto qualche attività come la conta dei biglietti invece per quanto riguarda l'attività di check in probabilmente hanno essenzialmente assistito in quanto si tratta di un'attività piuttosto complessa.”.* Da un lato la generica affermazione circa l'indicazione di personale della società di *handling* oltre che non sufficientemente connotato, è indicativa della assoluta trascuratezza della gestione della fase formativa e di affiancamento: non si comprende, infatti, come a personale, preposto ad alcuni servizi collaterali, potesse



essere “subappaltato” l'affiancamento dei tirocinanti, dall'altro emerge dalle parole della dipendente che la fase qualificante (*check in*, biglietteria) era rimasta priva di effettivi e titolati formatori.

Bettello Diego riferisce che *“Vi era un menu giornaliero che prevedeva attività addestrativa a rotazione per alcuni ogni giorno, su 8 ore di presenza circa c'erano 3 ore circa di addestramento sulle varie realtà aeroportuali: quale biglietteria, check in, ufficio informazioni, a volte anche attività di safety aeroportuale, sono state fatte anche delle sezioni speciali della durata di un giorno sulla safety aeroportuale, sia teorica che pratica, i ragazzi sono stati affiancati a dei colleghi sui mezzi che circolano all'interno del perimetro aeroportuale, che fanno attività di sicurezza, scorta aeromobili sulla pista, controllo avifauna e ispezioni piste e viabilità aeroportuale.”*. Detto che il teste fornisce una descrizione di un programma di lavoro che ineriva anche l'aspetto formativo, nessun ulteriore indicazione concreta è fornita circa l'attuazione di tale modello. Anche la fase di affiancamento è rimasta affermazione generica priva di più chiari connotati (indicazione dei colleghi, durata, contenuti).

Le medesime considerazioni valgono per le omologhe affermazione della teste Gambirasi.

Falcao Tonon Gaia dichiara in modo eloquente sul tema: *“è vero che sono stata affiancata al personale SAVE all'imbarco o ai banchi check-in, però per quanto mi riguarda sarà accaduto 2 o 3 volte per mezz'ora circa. Ricordo che questa cosa non è iniziata subito dal primo giugno, ma dopo un po', comunque anche lì si trattava di metterci d'accordo tra noi. Qualcuno è andato più volte io mi sono limitata a queste 2 – 3 volte. [...] non abbiamo fatto formazione teorica sull'attività che si svolgeva al check in o all'imbarco e con il senno di poi posso dire che senza la formazione non serve a nulla*



stare dietro il banco del check in perché non si capisce che cosa avviene.....successivamente ho lavorato al check in e quando ho capito effettivamente in che cosa consisteva questo lavoro ho capito che non si poteva apprendere nulla solo con l'affiancamento. ”.

I testi Rocchetto e Barberini riferiscono che l'affiancamento è avvenuto ad opera di altri tirocinanti; la circostanza è di per sé eloquente dello svuotamento di contenuti del tirocinio.

4.3) In realtà, come emerge dalle stesse deduzioni della società i tirocinanti erano preposti ad attività di contenuto elementare di talché una qualsiasi attività di formazione e di orientamento non era esperibile in assenza di una attività lavorativa che richiedesse un'attività formativa e una articolata sperimentazione dei vari momenti che connotavano il lavoro aeroportuale, ovvero che consentiva di esaurirla in poche ore di affiancamento.

E' la stessa società che ha valorizzato la circostanza secondo la quale era impossibile illustrare ai tirocinanti le ulteriori attività tipiche per un'area aeroportuale essendo queste ultime (*check in, gate, biglietteria*) ben più complesse. Ed è paradossale l'affermazione della società secondo la quale “*non sia emerso o stato provato... quale tipo di formazione in aula, oltre a quelle effettivamente impartita, sia in via preventiva che on the job, dovesse essere fornita ai tirocinanti...*” (pagina 15 della memoria di costituzione): si tratta, in verità, di una “ontologica” carenza formativa in ragione del fatto che introdotte le basilari informazioni sulla sicurezza aeroportuale e sui movimenti e flussi dei passeggeri, non vi era altra formazione possibile, proprio in ragione del carattere elementare dell'attività assegnata ai tirocinanti, ripetitiva e rilevante solo sul piano quantitativo in ragione dell'accresciuto movimento aeroportuale.

Quando alla durata complessiva dei tirocini, con termini iniziale e finale coincidenti con la sospensione del servizio aeroportuale di



Treviso, e alla sua realizzazione, teoricamente funzionale al perseguimento delle finalità dello *stage*, nessuna indicazione qualificante, al fine di ritenere il carattere propedeutico all'ingresso nel mondo lavorativo, è stata fornita circa la durata per i singoli tirocinanti, come nessuna considerazione è svolta in relazione al titolo di studio dagli stessi posseduto, alla sua eterogeneità rispetto al contenuto del tirocinio (nel novero dei tirocinanti come documentano le schede anagrafiche ed i *curricula* allegati alla produzione 28 ric. vi sono studenti universitari, laureati, per altro in discipline del tutto estranee alla gestione di servizi aeroportuali; in tale senso anche il teste Bettello Diego) di talchè è lecito dubitare della reale interesse rispetto alla storia curriculare dei singoli ed il loro interesse “professionale” per un servizio di assistenza alla clientela di un aeroporto.

Nè può avere rilievo l'osservazione della difesa circa l'estraneità del tutor aziendale, valorizzando la previsione di legge circa la funzione di responsabilità didattica-organizzativa delle attività in capo al soggetto promotore: quello che rileva nel caso in esame è la complessiva inconsistenza dell'operazione posta in essere presso l'azienda ospitante che si è avvalsa dei tirocinanti per le finalità del tutto estranee come si è ora dimostrato rispetto a quanto previsto dalla legge.

A fronte di tale estraneità delle finalità reali rispetto alla situazione soggettiva vi è il dato oggettivo del rimborso spese e della prospettiva, per alcuni coltivata con successo, di un inserimento professionale vero e proprio (ben diverso da una presa di contatto con un ambiente lavorativo propedeutico alle future ed eventuali scelte professionali del tirocinante, come in realtà è avvenuto).

D'altra parte risulta seriamente incomprensibile l'affermazione della società secondo cui lo svolgimento dei tirocini presso la scalo



veneziano costituiva *“una naturale conseguenza dell'incremento di attività svolta dal personale dipendente (e distaccato), a sua volta conseguente al fermo dello scalo trevigiano).”*.

L'affermazione viene collegato all'allegazione relativa ai distacchi di personale della AerTre (pagg. 10 e s.); ma ciò nulla toglie od aggiunge al fatto che per soddisfare l'emergenza operativa, come spiegata ed illustrata dagli stessi testi, e al fine di integrare la “forza-lavoro” è stato fatto espresso riferimento all'intervento dei tirocinanti.

Al riguardo si richiamano le dichiarazioni dello stesse teste indicato dalla società Vianello Renato (responsabile della selezione e formazione del personale) che, infatti, è limpido nell'affermare la causale “remota” dell'iniziativa concretatasi nel “reclutamento dei tirocinanti”: *“in condizioni di normalità questa attività di floor walking veniva svolta o dal personale addetto all'ufficio informazioni oppure dai capi area oppure dai capi scalo. [...] Nel periodo oggetto di causa si è verificata una situazione eccezionale dovuta al fatto della chiusura dell'aeroporto di Treviso per cui abbiamo avuto un incremento di circa 100.000 passeggeri al mese presso l'aeroporto di Venezia. Questo ha comportato anche la necessità di aprire un ulteriore fronte di check in al piano terra e quindi vi era la necessità di avere del personale che si dedicasse a questa attività di informazione e indirizzamento dei passeggeri. Due anni dopo abbiamo istituito proprio la figura del floor walking , si trattava di personale assunto con contratto a tempo determinato e in un numero di persone decisamente inferiore rispetto a quel periodo particolare...”*.

Sostanzialmente confermativo di tale contesto operativo è la deposizione del teste Bettello Diego.

4.3) Sul piano istruttorio poi le dichiarazioni testimoniali depongono



per la sostanziale eterodirezione e per l'esercizio di un potere di vigilanza.

Al riguardo emerge in modo pacifico la previsione di turni nei quali i tirocinanti erano inseriti, con assegnazione delle postazioni presso le quali i singoli dovevano operare (testi Vecchiato, Vianello, Zanon, Barberini).

Oggettivamente, quindi, la segnalazione delle assenze non erano finalizzate tanto alla gestione del percorso formativo (al fine di evidenziare il carattere continuativo o meno del tirocinio), ma erano giustificabili, nel caso di scoperture del servizio, a fine di porvi rimedio.

Nè la circostanza della attestazione dell'orario di entrata ed uscita giornaliera può essere riduttivamente confinato in relazione ad aspetti della sicurezza: la presenza autorizzata mediante cartellino identificato o segni distintivi (logo aziendale) doveva costituire modalità sufficiente. Nel suo fisiologico svolgimento, invero, con la previsione di momenti formativi e di affiancamento, anche in assenza di un costante contatto tra addetti e tirocinanti, sarebbe stata sufficiente la normale modalità di svolgimento del tirocinio per rendere del tutto superflua la rilevazione delle presenze. Al contrario ogni diversa modalità di tale rilevazione esondava dalle finalità del tirocinio e trova spiegazione in più serrato e funzionale controllo ai fini della proficua gestione dei flussi dei passeggeri, quindi, di una necessità aziendale.

Si tratta di aspetti essenziali per affermare che i tirocinanti non costituivano una presenza avulsa dall'organizzazione aziendale, ma ne erano parte integrante e, che, contrariamente al diverso avviso della società, proprio per il carattere elementare delle attività a cui erano preposti non fosse necessario l'esercizio di un potere direttivo che si esplicasse mediante specifici e continui comandi: per cui non



va ritenuto un errore quello compiuto dagli accertatori nel ritenere subordinate le prestazioni lavorative dei tirocinanti non per una sorta di ontologica natura (pagina 21 della memoria di costituzione), ma per tale concreto inserimento nell'organizzazione altrui ed in ragione della semplicità dei compiti assegnati (in linea con la consolidata giurisprudenza di legittimità: più di recente Sez. L - , Sentenza n. 23846 del 11/10/2017 - Rv. 646096 - 01) .

Per di più non è corretto affermare non vi fosse un'attività di vigilanza esercitata anche mediante un potere in senso lato sanzionatorio. Al riguardo si citano i testi che hanno riferiti di richiami verbali da parte dei referenti (Vecchiato, Zanon, Rochetto, quest'ultimo con specifico riguardo ad un'assenza non comunicata, del tutto incomprensibile se riferito, come afferma il teste, all'adeguato svolgimento dello *stage*, dal momento che si sarebbe trattato di una singola assenza, insignificante rispetto alla complessiva durata del tirocinio, e che, la “sanzione” non ha riguardato tale circostanza, ma la mancata comunicazione di essa, comportamento, evidentemente influente sul corretto svolgimento del tirocinio stesso).

Tale complessiva valutazione esime dal considerare le singole posizioni lavorative connotate da situazione specifiche sopra ricordate, comunque documentate ed indicative dell'assenza di un titolo formale che giustificasse, per lo meno per un certo lasso di tempo, la presenza lavorativa delle stesse.

4.4) In conclusione va accolta la domanda riconvenzionale di condanna al pagamento di €.76.525,00, credito per contributi e somme aggiuntive maturato alla data dell'accertamento (dicembre 2013), rispetto al quale nessuna osservazione circa la corretta quantificazione è stata svolta dall'appellata.

5) Le spese di lite del presente grado di giudizio seguono in virtù del



principio di soccombenza e si liquidano secondo il parametro di cui alle tabelle del d.m.10 marzo 2014 n.55 nella misura indicata nel dispositivo (importo nei medi in ragione del valore di causa dichiarato), senza assoggettamento ad iva e alla aliquota in favore della c.p.a. dei compensi liquidati, giustificabile solo se riferita a legale dell'avvocatura interna all'Istituto.

p.q.m.

La Corte, definitivamente pronunciando nella causa in epigrafe, rigettata od assorbita ogni diversa istanza, eccezione e domanda, così provvede:

- accoglie l'appello e, per l'effetto, in riforma della sentenza impugnata rigetta la domanda proposta in primo grado l'appello e condanna Save s.p.a. al pagamento della somma complessiva di €.76.525,00;
- condanna la parte appellante al pagamento delle spese di lite del presente grado in favore di parte appellata liquidate in €.9515,00 oltre al rimborso forfetario ex lege.

Venezia, 23 maggio 2019

Il Presidente estensore
Gianluca Alessio

