



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO

Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Fabrizio Scarzella
ha pronunciato la seguente

SENTENZA CONTESTUALE, ex. art. 429 e 281 sezic cpc

nella causa iscritta al n. r.g. [REDACTED] promossa da:

[REDACTED] (c.f. [REDACTED]), con il patrocinio degli avv. [REDACTED]
[REDACTED],

ATTORE;

RICORRENTE

contro

[REDACTED] (C.F. [REDACTED]), con il patrocinio dell'avv. [REDACTED]

CONVENUTO

CONCLUSIONI

Le parti hanno concluso come da conclusioni rassegnate negli atti introduttivi.

CONCISA E CONTESTUALE ESPOSIZIONE DELLE RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO
DELLA DECISIONE

Il ricorso in esame va accolto.

In via preliminare di merito è innanzitutto necessario soffermarsi sulla clausola di prova, disciplinata dall'art. 2096 c.c., in base a cui l'imprenditore e il prestatore di lavoro sono tenuti, rispettivamente, a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto" di tale patto, potendo entrambi recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o d'indennità, salva in ogni caso l'assunzione definitiva del secondo, nel caso tale periodo sia regolarmente portato a compimento, senza che nel frattempo uno dei due abbia receduto. Tale clausola contrattuale è prevista e prevedibile nell'interesse di entrambe le parti del rapporto essendo interesse del datore di lavoro accertare le attitudini professionali e la personalità del prestatore, prima di rendere definitiva l'assunzione, e interesse di quest'ultimo quello di verificare le concrete modalità esecutive del rapporto lavorativo propostogli, la sua convenienza e l'esattezza e la puntualità dell'adempimento del primo. Tale clausola viene correttamente interpretata quale condizione sospensiva potestativa (v. Cass. n.4669/1993), identificata con il risultato favorevole del relativo periodo di prova, la cui verifica rende stabile il rapporto lavorativo stesso.

Per quanto concerne le restanti censure sollevate da parte ricorrente va rilevato che "il patto di prova apposto al contratto di lavoro, oltre a dover risultare da atto scritto, deve contenere la specifica indicazione delle mansioni che ne costituiscono l'oggetto, la quale può essere operata anche "per relationem" alle declaratorie del contratto collettivo che definiscano le mansioni comprese nella qualifica di assunzione e sempre che il richiamo sia sufficientemente specifico" (v. Cass.11722/2009) e che "il decorso di un periodo di prova determinato nella misura di un complessivo arco temporale, mentre non è sospeso dalla mancata prestazione lavorativa inerente al normale svolgimento del rapporto, quali i riposi settimanali e le festività, deve ritenersi escluso, invece, stante la finalità del patto di prova, in relazione ai giorni in cui la prestazione non si è verificata per eventi non prevedibili al momento della stipulazione del patto stesso, quali la malattia, l'infortunio, la gravidanza e il puerperio, i permessi, lo sciopero, la sospensione dell'attività del datore di

lavoro e, in particolare, il godimento delle ferie annuali, che, data la funzione delle stesse di consentire al lavoratore il recupero delle energie lavorative dopo un cospicuo periodo di attività, non si verifica di norma nel corso del periodo di prova. Tale principio trova applicazione solo in quanto non preveda diversamente la contrattazione collettiva, la quale può attribuire od escludere rilevanza sospensiva del periodo di prova a dati eventi, che si verificano durante il periodo medesimo (v. Cass. n. 4573/2012) e che "l'espressione "effettivo lavoro prestato" di cui all'art. 69 del c.c.n.l. del personale degli istituti di vigilanza privata del 6 dicembre 2006, ai fini del computo del periodo di prova, si interpreta nel senso di ricomprendere solo i giorni in cui il lavoratore ha effettivamente prestato la sua opera, con esclusione di tutti gli altri, compresi quelli di riposo, atteso il suo inequivoco tenore letterale" 8v. Cass. n. 4347/2015).

Sempre in via preliminare va infine rilevato, quanto all'eccepta discriminatorietà della condotta della resistente, che "l'accertamento relativo all'esistenza all'interno di una azienda di trattamento discriminatorio nei confronti di alcuni dei dipendenti per ragioni di sesso (discriminazione relativa, nella specie, alla progressione in carriera), è volto a verificare, alla stregua di quanto previsto dall'art. 1 della legge n. 125 del 1991, se siano stati adottati criteri idonei a svantaggiare in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso, riguardanti requisiti non essenziali per lo svolgimento dell'attività lavorativa" (v. Cass. n.28147/2005). E ancora" Il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta - assimilabile a quello discriminatorio, vietato dagli artt. 4 della legge n. 604 del 1966, 15 della legge n. 300 del 1970 e 3 della legge n. 108 del 1990 - costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito o di altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione, con conseguente nullità del licenziamento, quando il motivo ritorsivo sia stato l'unico determinante e sempre che il lavoratore ne abbia fornito prova, anche con presunzioni." (v. Cass. n. 17087/2011).

Nel merito va innanzitutto accolta la censura di nullità dedotta dalla ricorrente per asserita carenza di forma scritta del patto di prova in oggetto, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2096 c.c, visto che parte resistente produceva, sub. num. 1 , contratto di lavoro con

apposizione scritta del patto di prova sottoscritto dalla lavoratrice e che quest'ultima disconosceva espressamente alla prima udienza l'autenticità della firma ivi apposta con conseguente inutilizzabilità di tale documento in assenza di rituale istanza di verifica da parte della resistente, ex. art. 216 e ss cpc.

L'indimostrata sussistenza di un valido patto di prova apposto per iscritto al contratto di lavoro in esame comporta l'ingiustificatezza del licenziamento impugnato, ex. artt. 1 e ss. L. n. 104/1966, in quanto fondato su una ragione inesistente e, cioè, sull'asserito mancato superamento di un patto di prova in realtà non validamente stipulato per iscritto dalle parti e, quindi, nullo e inefficace, ex. art. 2096 c.c.

Non è sul punto fondata l'eccezione sollevata dalla ricorrente in merito all'asserita nullità del licenziamento impugnato visto che la nullità del patto di prova apposto al contratto di lavoro in oggetto non comporta, in assenza di conforme previsione normativa, la nullità del licenziamento fondato sul mancato superamento del periodo di prova ma la sua ingiustificatezza, ex. artt. 1 e ss L. n. 604/1966, in quanto fondato appunto un una ragione insussistente (esistenza di un patto di prova non superato dalla lavoratrice) tenuto in ogni caso conto che, ai sensi dell'art. 18 I comma stat. lav, il licenziamento è nullo se contrario a una ipotesi di nullità espressamente prevista dalla legge o se determinato da un motivo illecito determinante.

Dall'accertata ingiustificatezza del recesso intimato per insussistenza del fatto materiale contestato discende, ex. art. 3 comma 2 D.lgs. 23/2015, l'illegittimità e, quindi, l'annullamento del licenziamento impugnato con condanna della resistente a reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro e a corrisponderle una indennità risarcitoria pari alle retribuzioni maturante (in misura pari all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto) dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, in misura non superiore in ogni caso a 12 mensilità, e a versare al competente ente previdenziale i contributi previdenziali e assistenziali maturati nel medesimo periodo.

Non appare invece provata, in maniera sufficientemente attendibile, la natura esclusivamente discriminatoria del recesso impugnato non avendo la ricorrente dedotto e

provato, in maniera sufficientemente attendibile e specifica, come era suo onere, ex. art. 2697 c.c, l'effettiva sussistenza di proprie ripetute censure nei confronti del comportamento del proprio datore di lavoro e la diretta ed esclusiva connessione causale fra tali condotte e il licenziamento in esame tenuto conto che il cap.8 del ricorso è sul punto generico e valutativo e come tale inammissibile; che la ricorrente confermava in giudizio la sussistenza di litigi con il proprio compagno e, soprattutto, la sua volontà di essere trasferita nella sede in cui quest'ultimo non lavorava; che appare pertanto allo stato del tutto credibile, anche ai sensi dell'art. 2729 cc, che il datore di lavoro, anche a causa dei verosimili disagi creati ai propri clienti dai litigi intervenuti tra la ricorrente e il proprio compagno, decidesse, in maniera non arbitraria, di spostare la lavoratrice in altra sede e di non confermarle il superamento del periodo di prova; che il recesso in esame appare pertanto almeno in parte giustificato dal comportamento della lavoratrice e non esclusivamente dal dedotto e, allo stato indimostrato, motivo ritorsivo.

Si ritengono infine dovute le richieste economiche avanzate dalla ricorrente a titolo di differenze retributive- nell'importo limitato in sede di discussione- tenuto conto che la resistente, a fronte di un netto di euro 1140,00 riportato nella busta paga di gennaio 2016, corrispondeva alla lavoratrice soltanto euro 1000,00; che la lavoratrice, per stessa ammissione del datore di lavoro, lavorava nella giornata festiva del 25 dicembre con suo conseguente diritto a percepire la relativa maggiorazione retributiva, pari a euro 50,00; che non vi è prova in atti che la resistente abbia ritualmente corrisposto alla ricorrente le giornate lavorate dal 12 al 22.2.2016 – giorno di ricezione della lettera di recesso- pari a euro 400,00 lordi; che la ricorrente, per il resto, non ha insistito per provare in atti la precedente costituzione del rapporto di lavoro in esame e l'effettiva effettuazione di attività lavorativa di tipo straordinario o lo svolgimento di attività lavorativa in giornate in cui risultava formalmente assente per permesso ecc.

Sugli importi liquidati vanno corrisposti, dalla singola maturazione dei ratei al saldo, gli interessi legali sulla somma annualmente rivalutata, ex. art. 429 cpc.

Quanto fin qui esposto è assorbente rispetto all'esame delle restanti istanze ed eccezioni delle parti.

Compensi professionali liquidati nella misura indicata in dispositivo, tenuto conto della natura, del valore, dell'esito

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni diversa istanza ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone:

dichiara nullo il patto di prova apposto al contratto di lavoro del 17.12.2015;
dichiara illegittimo e pertanto annulla il licenziamento impugnato e per l'effetto condanna [redacted] in persona del legale rappresentante pro-tempore, a reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro e a corrisponderle una indennità risarcitoria pari alle retribuzioni maturate (in misura pari all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto) dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, in misura non superiore in ogni caso a 12 mensilità, a versare al competente ente previdenziale i contributi previdenziali e assistenziali maturati nel medesimo periodo, a corrispondere alla ricorrente euro 450 lordi, oltre a euro 140 netti oltre al rimborso dei compensi professionali liquidati in complessivi euro 2200,00, oltre accessori di legge.

Milano, 03/11/2016

Il Giudice
dott. Fabrizio Scarzella