



TRIBUNALE ORDINARIO di BRESCIA

lavoro, previdenza ed assistenza obbligatoria

Nel procedimento ex art. 1 c. 48 e ss. L. 92/2012 promosso da:

~~STEFANO CASARIN~~

contro

MAGGIOLI SPA in persona del legale rappresentante pro tempore

RICORRENTE

RESISTENTE

Il Giudice,

a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 20 novembre 2014,

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

-Il ricorrente ha chiesto di accertare con le forme di cui all'art. 1 comma 48 e ss. L.92/2012 la nullità e/o illegittimità e/o inefficacia del licenziamento comunicato dal datore di lavoro con lettera del 18 giugno 2014, siccome asseritamente intervenuto oltre il periodo di prova pattuito dalle parti in difetto di un giustificato motivo domandando, per l'effetto, 1) la reintegrazione nel posto di lavoro; 2) la condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria equivalente a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto ovvero pari alla minor somma commisurata dall'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione; 3) in via subordinata, la risoluzione del rapporto di lavoro e la condanna della resistente al pagamento di un'indennità risarcitoria pari a 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto e, comunque, non inferiore a 12 mensilità; 4) in via ulteriormente subordinata, la risoluzione del rapporto di lavoro e la condanna della resistente al pagamento di un'indennità risarcitoria non inferiore a sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

-La società resistente si è costituita contestando gli assunti avversari. La medesima, in particolare, ha sostenuto la piena legittimità del patto di prova nonché della risoluzione che sarebbe intervenuta quando il periodo della prova, da intendersi a suo dire come giorni di lavoro effettivo, non era ancora stato ultimato con conseguente possibilità per il datore di lavoro di recedere *ad nutum*.

-Ciò premesso, ritiene preliminarmente il giudicante la correttezza del rito sommario scelto dalla parte ricorrente ex art. 1 co 48 lege 92/2012 avendo la presente controversia ad oggetto la



impugnativa del licenziamento intimato dalla resistente in ipotesi regolata dall'art. 18 legge N.300 del 1970 : il ricorrente, infatti, ha dedotto di essere stato ingiustamente licenziato dalla società resistente allorchè il periodo di prova era cessato e ha domandato, nel formulare le proprie conclusioni, l'applicazione delle tutele di cui all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

-I fatti salienti possono ritenersi dimostrati alla stregua delle risultanze processuali e del contenuto degli stessi scritti difensivi delle parti. In particolare, è pacifico e documentato che il ricorrente sia stato assunto a tempo indeterminato a decorrere dall'01.03.2014 dalla Maggioli s.p.a. subordinatamente al favorevole esito di un periodo di prova con mansioni di "addetto alle attività sistemiche" e inquadramento nel livello B1 del c.c.n.l. Grafici Industria (v. lettera di assunzione di cui al doc. n. 1 fascicolo ricorrente). Dal testo della lettera di assunzione risulta come fosse stato previsto un periodo di prova *"della durata di due mesi di prestazione effettiva, concordemente incrementata di un mese di prestazione effettiva di lavoro (art. 1 parte terza-impiegati)."*

-Il ricorrente ha censurato la condotta della società resistente in relazione ai seguenti sostanziali profili : a) illegittimità della proroga contestuale alla sottoscrizione del patto di prova; b) illegittimità e/o invalidità del licenziamento avvenuto a prova ormai ultimata.

-Con riguardo, in primo luogo, alla proroga contenuta direttamente nella lettera di assunzione, ritiene il giudicante che l'inserimento nel contratto della previsione di un ulteriore mese di prestazione effettiva di lavoro non sia coerente con le previsioni della contrattazione collettiva. Risulta, infatti, dalla lettura del ccnl applicabile nel rapporto tra le parti all'art. 1 che l'assunzione dell'impiegato della categoria cui apparteneva il ricorrente *"può avvenire con un periodo di prova, da notificarsi per iscritto,non superiore a due mesi di prestazione effettiva, prorogabili consensualmente di un altro mese di prestazione effettiva..."* (v. doc. n. 3 fascicolo ricorrente). La piana lettura della disposizione della contrattazione collettiva, invero, evidenzia come la prova per l'assunzione degli impiegati della stessa categoria del ricorrente sia prevista in due mesi che, solo in caso di proroga, potrebbero essere elevati a tre. Al contrario, nel caso specifico l'incremento del periodo di prova fino a tre mesi risulta già contenuto nel contratto individuale di lavoro comportando la pattuizione di una prova che sin dall'origine aveva la durata massima consentita dal ccnl, tenuto conto della prorogabilità del termine ivi previsto di un ulteriore mese. Simile pattuizione, inoltre, finisce per vanificare la peculiarità dell'istituto della proroga che, inserita nel patto di prova, dovrebbe avere la funzione di consentire alle parti di prolungare la durata della prova ove avessero la necessità, sopravvenuta nel corso dello svolgimento del rapporto, di disporre di un ulteriore periodo di tempo per valutare il reciproco interesse alla stipulazione del contratto di lavoro.



-Quanto ritenuto, peraltro, non può tradursi, ad avviso di questo giudice, nella invalidità della clausola sulla durata complessiva della prova inserita nel contratto dalle parti in difetto della violazione di specifiche norme di carattere imperativo o della prova della illiceità della pattuizione de qua; ciò che rileva, infatti, a prescindere dalla formulazione adottata dalle parti nel testo contrattuale, è che il patto sulla prova risulti da atto scritto e che sia idoneo ad assolvere alla propria funzione di consentire quell'esperimento che ne costituisce l'oggetto e che è strumentale alla valutazione del reciproco interesse alla stipulazione del contratto di lavoro secondo i criteri dettati dall'art. 2096 c.c..

-Si reputa fondata, viceversa, la ulteriore censura sollevata nel ricorso relativamente all'intervento del licenziamento in epoca successiva alla ultimazione del periodo di prova.

-E' principio consolidato della giurisprudenza di legittimità quello in base al quale *"il decorso di un periodo di prova determinato nella misura di un complessivo arco temporale mentre non è sospeso da ipotesi di mancata prestazione lavorativa inerenti al normale svolgimento del rapporto, quali i riposi settimanali e le festività, deve ritenersi escluso, 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...Tale principio trova applicazione solo in quanto non preveda diversamente la contrattazione collettiva, la quale può attribuire rilevanza sospensiva del periodo di prova a dati eventi che accadano durante il periodo medesimo"* (cfr. ex multis Cass. n. 23061 del 2007; Cass. n. 19558 del 2006).

-Nel caso concreto nella lettera di assunzione sono previsti, come detto, due mesi di prova, incrementati di un ulteriore mese, di prestazione effettiva : la previsione, invero, di un periodo indicato in mesi e non in giorni di lavoro costituisce, secondo un'interpretazione fondata sul significato letterale delle espressioni utilizzate dalle parti, indice rivelatore della volontà delle stesse di computare la prova in mesi del calendario e non già in singoli giorni di lavoro.

-Tale interpretazione risulta coerente, inoltre, con le previsioni del ccnl vincolante le parti. In particolare, la lettura del testo del contratto collettivo nella versione integrale, prodotto in giudizio, e delle relative clausole consente di ritenere come le parti stipulanti, utilizzando l'espressione nella clausola sul patto di prova di mesi di *"prestazione effettiva"*, abbiano inteso comprendere nel periodo di prova le festività e i riposi settimanali, ossia i casi in cui la prestazione lavorativa è mancante per ragioni inerenti al normale svolgimento del rapporto ed escludere soltanto gli eventi imprevedibili, come per esempio la malattia o le ferie. Tanto si desume sia dalla clausola sul patto



di prova che, come detto, determina in mesi e non in giorni la durata dell'esperimento e si ricava, altresì, dall'art. 6, relativo alla regolamentazione delle ferie, che esclude gli impiegati in prova dall'ambito di previsione di tale disposizione relativa alla maturazione delle ferie e al relativo compenso, nonché dall'art. 13, relativo alla malattia e infortunio, che parimenti disciplina il trattamento economico da erogare in caso di interruzione del servizio per malattia o infortunio all'impiegato, purchè non in prova. Tali disposizioni, in sostanza, attestano la volontà delle parti stipulanti di non computare nella durata del periodo di prova soltanto gli eventi che non avrebbero potuto essere previsti al momento dell'assunzione in prova i quali, comportando una sospensione dell'attività lavorativa non "fisiologica", ne determinano l'inevitabile slittamento al fine di garantire la piena funzionalità della prova stessa.

-L'interpretazione letterale del contratto individuale e del patto di prova ivi contenuto nonché quella sistematica del contratto collettivo vincolante le parti, a cui quello individuale risulta uniformarsi, inducono fondatamente a ritenere, pertanto, come non sussistano ragioni per discostarsi nel caso specifico dal principio generale sancito dalla Suprema Corte, sopra riportato, e per ritenere che dalla prova debbano essere esclusi anche i giorni festivi.

-Ne consegue l'illegittimità del licenziamento impugnato siccome intervenuto dopo i tre mesi di durata complessiva del patto di prova iniziato a far data dall'1 marzo 2014 (v. lettera licenziamento in data 18 giugno 2014): la risoluzione del rapporto di lavoro, infatti, è stata comunicata *ad nutum* allorchè, per effetto della scadenza del patto di prova, l'assunzione era divenuta ormai definitiva ex art. 2096 c.c..

-Sul piano delle conseguenze, infine, la sussistenza del requisito dimensionale utile per l'applicazione della tutela "forte" di cui all'art. 18 L. 300/1970, affermata nel ricorso introduttivo, non è stata oggetto di contestazione né di prova contraria da parte della datrice di lavoro di tal che può ritenersi provata nel caso concreto.

-Ritiene il giudicante, inoltre, come la domanda principale del ricorrente di reintegrazione nel posto di lavoro e applicazione delle tutele di cui all'art. 18 comma 4 Statuto dei Lavoratori sia meritevole di accoglimento a fronte della manifesta insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento, vale a dire la mancanza del superamento della prova allorchè il periodo di prova si era ormai concluso, per quanto detto, con l'assunzione definitiva del lavoratore; ne consegue che la resistente dovrà, quindi, provvedere alla immediata reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento in favore del ricorrente di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto pari all'ultima retribuzione lorda di € 2.533,60 (costituita dalla retribuzione ordinaria di € 2.000,00 oltre l'incidenza degli istituti contrattuali sulla base dell'ultima busta paga prodotta) dal giorno del



licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il periodo dal licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione oltre interessi di legge da calcolare sulla somma capitale annualmente rivalutata.

-Circa, da ultimo, la richiesta di deduzione dell'*aliunde perceptum* e/o *aliunde percipiendum*, la stessa è rimasta sfornita di prova di guisa che nessuna decurtazione può essere disposta dall'importo riconosciuto al ricorrente a tale titolo.

-Le spese di procedura seguiranno la soccombenza con onere della resistente di versare al ricorrente l'importo, ritenuto congruo, di € 1.800,00 oltre accessori di legge con distrazione in favore dei procuratori antistatari del medesimo.

P.Q.M.

Visto l'art. 1 comma 48 legge 92/2012;

-in accoglimento del ricorso, condanna la società resistente alla immediata reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro;

-condanna, altresì, la società resistente al pagamento in favore del ricorrente di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto pari all' ultima retribuzione lorda di € 2.533,60 dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il periodo dal licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre interessi di legge sulla somma annualmente rivalutata;

-pone a carico della resistente le spese di procedura di € 1.800,00 oltre accessori di legge con distrazione in favore dei procuratori antistatari del ricorrente.

Si comunichi.

Brescia, 28 novembre 2014

Il Giudice
dott.ssa Silvia Mossi



