

N. R.G.



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di COMO
SEZIONE II CIVILE
GIUDICE DEL LAVORO

Il Tribunale di Como, in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della dott. Laura Tomasi, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa R.G.L. promossa da:

(Avv. Tacchi)

PARTE RICORRENTE

contro

S.R.L. (Avv.)

PARTE RESISTENTE

CONCLUSIONI DELLE PARTI

Come in atti e da verbale dell'udienza del 26/5/2015.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato il 2/4/2014, il sig. conveniva in giudizio SRL (di seguito:), deducendo la nullità del patto di prova apposto al contratto di lavoro a tempo determinato stipulato con la stessa, nonché la conseguente illegittimità del licenziamento intimatogli per mancato superamento del periodo di prova il 18/11/2013, chiedendo la condanna della convenuta al risarcimento dei danni nella misura di euro 35.619,35 oltre accessori.

Si costituiva ritualmente in giudizio la parte resistente, contestando quanto *ex adverso* dedotto e chiedendo il rigetto delle domande siccome infondate in fatto ed in diritto. In via riconvenzionale, chiedeva la condanna del ricorrente al risarcimento del danno nella misura di euro 22.724,00.

All'udienza del 26/5/2015, la causa veniva discussa e decisa con pronuncia del dispositivo in atti.

Il ricorso è fondato e va accolto, per i motivi e nei limiti di seguito esposti.

In data 30/7/2013, le parti hanno stipulato un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e pieno, per il periodo dal 2/9/2013 al 31/8/2014, che prevedeva un periodo di prova pari a sei mesi e conteneva la seguente dizione "l'assunzione avviene con inquadramento al secondo livello del C.C.N.L. Terziario Confcommercio" (doc. 1 fasc. ricorrente).



Come dedotto dalla parte ricorrente, il patto di prova apposto al contratto deve ritenersi nullo, per mancata indicazione delle mansioni da espletarsi.

Ai sensi dell'art. 2096 c.c., "l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto".

La giurisprudenza di legittimità ha specificato che il patto di prova apposto al contratto di lavoro deve non solo risultare da atto scritto ma anche contenere, in forma scritta, la specifica indicazione delle mansioni da espletarsi, atteso che, da una parte la possibilità per il lavoratore di impegnarsi secondo un programma ben definito in ordine al quale poter dimostrare le proprie attitudini, e dall'altra, la facoltà del datore di lavoro di esprimere la propria valutazione sull'esito della prova, presuppongono che questa debba effettuarsi in ordine a compiti esattamente identificati sin dall'inizio (v. ex multis Cass. civ. sez. lav. n. 200/1986; n. 5811/1995; n. 14538/1999 n. 21698/2006; n. 3852/2015).

L'indicazione delle mansioni, e perciò dell'oggetto della prova, può essere fatta con riferimento alle previsioni del contratto collettivo, ma solo ove queste ultime siano sufficientemente chiare e specifiche (in tal senso v. Cass. n. 21698/2006 cit. nonché di recente Cass. civ. sez. lav. n. 3852/2015: "[la] specificazione [delle mansioni] può essere operata anche "per relationem" alla qualifica di assunzione, ove questa (come nella specie) corrisponda ad una declaratoria del contratto collettivo che definisca le mansioni comprese nella qualifica sempre che il richiamo sia sufficientemente specifico (cfr tra le tante Cass. n. 1957/2011, n. 11722/2009)").

In particolare, il riferimento per relationem alla contrattazione collettiva è sufficiente ad integrare il requisito della specificità dell'indicazione delle mansioni del lavoratore in prova solo se rispetto alla scala definitoria di categorie, qualifiche, livelli, profili professionali il richiamo contenuto nel patto di prova sia fatto alla nozione più dettagliata; inoltre, se la categoria di un determinato livello accorpa una serie di profili professionali, è l'indicazione del singolo profilo a soddisfare l'esigenza di specificità delle mansioni (in tal senso v. Cass. civ. sez. lav. n. 17045/2005).

In specie, il contratto di lavoro faceva riferimento al secondo livello del C.C.N.L. Terziario Confcommercio, il quale comprende ben 44 profili professionali estremamente diversi tra loro (doc. 2 fasc. ricorrente), di talché il mero richiamo a detto inquadramento contrattuale all'evidenza non contiene una sufficiente specificazione delle mansioni, nel senso richiesto dalla citata giurisprudenza di legittimità, non individuando il singolo profilo di appartenenza del lavoratore.

La forma scritta del patto di prova (inclusa la specificazione delle mansioni), richiesta ad substantiam, a pena di nullità assoluta del patto di prova, non ammette alcuna possibilità di equipollenti o sanatorie, essendo necessaria la sottoscrizione della clausola da parte di entrambe le parti prima dell'esecuzione del contratto (così Cass. civ. sez. lav. n. 21758/2010).

E' pertanto irrilevante, ai fini del rispetto del requisito di forma del patto di prova, che le mansioni fossero state oralmente illustrate al ricorrente sia nel corso dei colloqui precedenti l'assunzione, sia successivamente a quest'ultima. Per tale motivo, non è stata ammessa la prova orale articolata dalla resistente con riferimento a dette circostanze (cap. da 15 a 23, da 25 a 28, da 31 a 32). Si rileva peraltro come la prova articolata dalla resistente rispetto all'illustrazione delle mansioni dello in fase pre-assuntiva fosse alquanto generica, non essendo state specificati il numero dei colloqui, né le circostanze di tempo o di luogo di ciascuno di essi.



È altresì irrilevante che al ricorrente fosse stata consegnata la comunicazione di assunzione, che effettivamente riporta, a differenza del contratto, la mansione "assistente direzione" (doc. 3 resistente). Detto documento, infatti, è stato formato il 5/8/2013 (come risulta dal numero di protocollo: doc. 3 cit.), dunque in data successiva alla stipulazione del contratto di lavoro (30/7/2013), di talché anche l'eventuale consegna dello stesso al ricorrente non sanerebbe l'originaria nullità del patto di prova apposto al contratto, per assenza di stipulazione in forma scritta. Si rileva, peraltro, che la prova orale articolata dalla resistente con riferimento l'avvenuta consegna di detto documento era assai generica (cap. 24 memoria difensiva), non essendo precisato in quali circostanze di tempo e di luogo detto documento sarebbe stato consegnato allo

Per tutti i motivi esposti, il patto di prova deve ritenersi nullo per carenza di specificazione delle mansioni da svolgersi da parte del lavoratore. Ciò comporta, per consolidata giurisprudenza, l'instaurazione, ab initio, di un rapporto di lavoro definitivo (v. ex multis Cass. n. 21758/2010), e la conseguente risolubilità dello stesso, secondo la disciplina sui licenziamenti (artt. 1-3 l. 604/1966), solo per giusta causa o per giustificato motivo oggettivo o soggettivo (v. ex multis Cass. civ. sez. lav. n. 2728/1994: *"il licenziamento intimato per asserito esito negativo della prova, sull'erroneo presupposto della validità della relativa clausola [...] si configura come licenziamento individuale non distinguibile da ogni altro licenziamento della stessa natura e regolato [...] dalla disciplina comune per quel che attiene ai requisiti di efficacia e di legittimità"*; v. altresì Cass. n. 3852/2015).

In specie, la parte resistente ha dedotto e offerto di dimostrare che il licenziamento, pur irrogato sull'erroneo presupposto della validità del patto di prova, era comunque motivato da plurime mancanze del sig. _____ nello svolgimento della propria prestazione lavorativa.

Sennonché, esclusa la validità del patto di prova, secondo la disciplina ordinaria dei licenziamenti, il recesso datoriale motivato da inadempimenti del lavoratore presuppone, per la sua legittimità, la previa contestazione degli addebiti al lavoratore, con concessione di un termine a difesa ai sensi dell'art. 7 l. 300/70.

Nel caso di specie, nessuna contestazione scritta, con invito a presentare le proprie difese, risulta essere stata indirizzata al ricorrente prima del licenziamento, di talché quest'ultimo deve ritenersi illegittimo, a prescindere dalla veridicità o meno degli inadempimenti che la parte resistente ha allegato essere imputabili al lavoratore. Per questo motivo, non è stata ammessa la prova orale articolata dalla resistente in relazione a detti inadempimenti, non potendo gli stessi, anche se dimostrati, condurre a un giudizio di legittimità del recesso datoriale stante la mancata previa contestazione nelle forme e secondo la procedura di cui al citato articolo 7 della legge 300 del 1970.

In conclusione, per tutti i motivi esposti, il licenziamento deve ritenersi illegittimo.

Quanto alle conseguenze, trattandosi di contratto a termine, per consolidata giurisprudenza di legittimità, in caso di ingiustificato recesso ante tempus del datore di lavoro dal rapporto a tempo determinato, al lavoratore spetta il risarcimento del danno, commisurato all'entità dei compensi retributivi che lo stesso avrebbe maturato dalla data del recesso sino alla prevista scadenza del contratto (v. Cass. civ. sez. lav. n. 24335/2013; n. 12092/2004; n. 11692/2005).



La parte resistente va pertanto condannata a corrispondere al ricorrente le retribuzioni dovute dal datore di lavoro fino al termine del contratto (euro 25106,38, importo indicato dal ricorrente, già sottratti euro 6083,66, versati per il periodo lavorato, e non *specificamente* contestato dalla resistente), oltre il TFR (euro 2849,45, importo indicato dal ricorrente e non *specificamente* contestato dalla resistente) e detratti, a titolo di aliunde perceptum, complessivi euro 3974,00, pari alle retribuzioni lorde percepite dallo in conseguenza dello svolgimento di attività lavorativa, nel periodo di riferimento, presso un nuovo datore di lavoro.

In definitiva, la parte resistente va condannata a versare al ricorrente la somma di euro 23.981,83. Su detta somma sono dovuti interessi e rivalutazione delle singole scadenze al saldo.

Va invece rigettata la domanda del ricorrente di condanna della resistente al pagamento, titolo di risarcimento del danno, dei contributi previdenziali. In primo luogo, infatti, la giurisprudenza di legittimità (v. Cass. n. 24335/2013 cit.) limita il diritto al risarcimento del danno alle differenze retributive, senza includere quelle contributive. In secondo luogo, il risarcimento del danno previdenziale presuppone, ai sensi dell'articolo 2116 comma 2 c.c., che l'INPS, non possa corrispondere le prestazioni previdenziali, ipotesi in specie non dedotta né dimostrata, non essendo provato che ricorrente abbia chiesto all'Inps alcun trattamento previdenziale, né che lo stesso gli sia stato negato.

Va infine respinta la domanda riconvenzionale di condanna del ricorrente al risarcimento del danno per complessivi euro 22.724,00.

In primo luogo, non può riconoscersi alcun risarcimento del danno per il costo del biglietto aereo del sig. che avrebbe asseritamente sostituito lo in un viaggio a New York. La parte resistente non ha infatti articolato puntuali prove volte a dimostrare la ragione per la quale la sostituzione è stata disposta, avendo solo chiesto di dimostrare che essa era avvenuta a causa di "non perfetta conoscenza della lingua inglese" e "inaffidabilità" del ricorrente (cap. 37). Ma detta capitolazione della prova si appalesa generica e pertanto inammissibile, non spiegando in che cosa consistessero le mansioni da svolgersi nel viaggio a New York e non permettendo di apprezzare compiutamente perché lo non potesse compiere tale viaggio.

In secondo luogo, nessun danno può riconoscersi per il dedotto erroneo pagamento di una fattura a un fornitore per euro 1524,00. Dal doc. 10 (rectius, 12) citato dalla parte resistente non si deduce infatti alcuna prova di una unilaterale autorizzazione del pagamento da parte dello Anche la prova orale articolata sul punto dalla parte resistente (cap. 42) era inammissibile in quanto generica, non essendo specificate le circostanze di tempo e di luogo e le modalità di cui il ricorrente avrebbe indebitamente pagato al fornitore la somma di euro 1524,00.

Va infine rigettata la domanda di risarcimento del danno, nella misura di euro 20.000,00, articolata dalla parte resistente in relazione alla necessità di procedere all'assunzione e formazione di altro lavoratore in sostituzione dello , e ai danni di immagine con i clienti esteri e con i fornitori italiani.

In relazione al primo profilo, la domanda è infondata, essendo le esigenze di assunzione e formazione del nuovo lavoratore imputabili alla scelta del datore di licenziare il ricorrente.

Quanto al secondo profilo (danno all'immagine), difetta nella memoria difensiva qualsiasi puntuale allegazione e offerta di prova circa le concrete conseguenze, nei confronti di clienti e fornitori di degli asseriti



inadempimenti dello (es. diminuzione di ordini, ritenuta minore affidabilità dell'impresa). Nemmeno i documenti da 11 al 13, citati dalla resistente a sostegno della propria tesi, permettono di concludere per la presenza di un qualche danno concretamente verificabile e quantificabile in capo a .

Per tutti i motivi esposti, la domanda riconvenzionale deve essere rigettata.

Le spese di lite seguono la prevalente soccombenza della parte resistente e si liquidano come in dispositivo, ex DM 55/2014, nei valori medi dello scaglione di riferimento (determinato in base alla somma accordata alla parte ricorrente, secondo l'articolo 5 del citato DM), e considerata l'assenza di fase istruttoria.

P.Q.M.

Il Tribunale di Como in funzione di Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, disattesa ogni contraria istanza ed eccezione così provvede:

1. Accerta e dichiara la nullità del patto di prova apposto al contratto di lavoro a tempo determinato stipulato inter partes il 30.7.2013;
2. Accerta e dichiara l'illegittimità del licenziamento irrogato al ricorrente il 18.11.2013;
3. Condanna la parte resistente a pagare al ricorrente, a titolo di risarcimento del danno, la complessiva somma di euro 23.981,83 oltre interessi e rivalutazione monetaria;
4. Rigetta ogni altra domanda;
5. Condanna la parte resistente a rimborsare alla parte ricorrente le spese di lite, che si liquidano complessivamente in € 4.015,00 per compenso del difensore, oltre CPA, IVA, spese forfettarie 15%, con distrazione a favore dell'avv. Tacchi dichiaratosi antistatario.

Fissa il termine di 60 giorni per il deposito delle motivazioni.

Como, 26/05/2015

IL GIUDICE DEL LAVORO

(Dott. Laura Tomasi)