



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA
SEZIONE LAVORO

Sen. Nr. 18/2014

Del 16/01/2014

Dep. 16/01/2014

Fasc. Nr. 525/2012/18

Cron. Nr. 132/2014

in funzione di giudice monocratico del lavoro in persona della dott.
MARIA RITA SERRI ha pronunciato ex art. 429 c.p.c. la seguente:

SENTENZA

Nella causa di lavoro iscritta al n. 525 del Ruolo Generale
dell'anno 2012 promossa con ricorso depositato in data 16 maggio
2012 da

P. [REDACTED] CI [REDACTED]
elettivamente domiciliato a Reggio Emilia, [REDACTED]
presso e nello studio dell'avv. [REDACTED] che lo rappresenta e
difende unitamente all'avv. [REDACTED] come da procura a
margine del ricorso introduttivo

RICORRENTE

Contro

A [REDACTED] SRL
in persona del legale rappresentante pro tempore elettivamente
domiciliata a Reggio Emilia, [REDACTED] presso e nello studio
dell'avv. [REDACTED] che la rappresenta e difende come da
procura in calce alla comparsa di costituzione e risposta

RESISTENTE

In punto a : patto di prova

CONCLUSIONI:

Il procuratore di parte ricorrente ha così concluso:

Come da verbale d'udienza del 16 gennaio 2014

Il procuratore di parte resistente ha così concluso:

Come da verbale d'udienza del 16 gennaio 2014

MOTIVI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 16 maggio 2012 regolarmente notificato C [REDACTED] P [REDACTED] conveniva in giudizio, dinanzi al Tribunale di Reggio Emilia in funzione di giudice del lavoro, A [REDACTED] spa affinché fosse accertata la nullità del patto di prova contenuto nel contratto di lavoro sottoscritto tra le parti e conseguentemente fosse dichiarata l'illegittimità del licenziamento intimatogli dalla resistente.

Domandava, quindi, che la resistente fosse condannata ex art. 18 della legge n. 300/1970 a reintegrarlo nel posto di lavoro e a risarcirgli il danno per il licenziamento subito in misura corrispondente ad un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto ovvero quella diversa somma ritenuta di giustizia dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegra e in ogni caso in misura non inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione oltre interessi e rivalutazione.

Chiedeva, in subordine, che venisse accertata l'illegittimità del licenziamento per tutti i motivi esposti in narrativa e che per l'effetto la resistente fosse condannata ex art. 18 della legge n. 300/1970 a reintegrarlo nel posto di lavoro e a risarcirgli il danno per il licenziamento subito in misura corrispondente ad un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto ovvero quella diversa somma ritenuta di giustizia dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegra e in ogni caso in misura non inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento all'effettiva reintegrazione oltre interessi e rivalutazione.

In via ulteriormente subordinata chiedeva che venisse accertata l'illegittimità del licenziamento per l'avvenuto superamento con esito positivo del periodo di prova nonché per tutti i motivi esposti in narrativa e che per l'effetto la resistente fosse condannata a corrispondergli a titolo di risarcimento del danno la somma di euro 10.000,00 oltre interessi e rivalutazione.

Esponendo dettagliatamente le proprie ragioni.

Si costituiva con comparsa di costituzione e risposta depositata in data 6 settembre 2012 A [redacted] spa contestando quanto ex adverso dedotto e chiedendo il rigetto del ricorso.

Esponendo analiticamente le proprie ragioni.

La causa veniva istruita con la produzione di documenti e l'escussione di testi.

La causa veniva discussa e decisa dando lettura della sentenza ex art. 429 c.p.c. all'udienza odierna.

Deve essere, innanzitutto, verificato se la pattuizione della durata del patto di prova per 130 giorni di effettivo servizio contenuta nel contratto di lavoro sia valida.

A questo proposito occorre richiamare l'art. 10 del CCNL applicabile che dopo aver previsto un periodo di prova di 130 giorni così dispone : "Il periodo di prova è ridotto di un terzo nel caso di svolgimento di identiche mansioni, per almeno un biennio, nell'azienda di immediata provenienza, purchè opportunamente documentate preventivamente alla stipula del contratto di lavoro".

Dalla lettura di tale articolo si evince , quindi, che le identiche mansioni devono essere state svolte per almeno un biennio "nell'azienda di immediata provenienza" con la conseguenza che occorre far riferimento solo all'azienda di immediata provenienza e non alle eventuali precedenti.

Tale norma contrattuale è evidentemente di stretta interpretazione, stanti le importanti conseguenze che ne scaturiscono, e, quindi, occorre far riferimento solo all'azienda di immediata provenienza e non a tutte le aziende precedenti dove il lavoratore ha prestato la propria opera.

Orbene nel caso di specie l'azienda precedente era la G. G. SRL dove il ricorrente ha lavorato con contratto a tempo determinato di 12 mesi dal 9 marzo 2010 con periodo di prova di sei mesi e, poi, con contratto a tempo indeterminato dal 4 aprile

2011 con periodo di prova di sei mesi sino al 30 maggio 2011.

Ne consegue, quindi, che non sono maturati i due anni presso l'azienda di immediata provenienza con la conseguenza che, anche ove si volesse ritenere provato che le mansioni svolte dal ricorrente nell'azienda di immediata provenienza e quelle presso Aqua sono le medesime ~~siano le stesse~~, non sarebbe, comunque, integrata la previsione del CCNL.

Stante la chiara dizione della norma non possono rilevare per integrare il requisito dimensionale le mansioni svolte presso A [redacted] G [redacted] SRL dove il ricorrente ha lavorato sino al 12 febbraio 2010 prima di lavorare presso G [redacted] G [redacted] SRL trattandosi, comunque, di società diversa da questa e dovendosi escludere l'applicazione dell'art. 2112 c.c., peraltro nemmeno dedotto dal ricorrente, stanti le risultanze delle visure camerali e considerato che tra il ricorrente e la G [redacted] G [redacted] SRL sono stati stipulati due nuovi contratti di lavoro tra l'altro entrambi con patto di prova.

Si rileva, inoltre, che la norma contrattuale prevede che condizione per la riduzione del periodo di prova oltre allo svolgimento delle medesime mansioni per un biennio nell'azienda di immediata provenienza è che le stesse siano " opportunamente documentate preventivamente alla stipula del contratto di lavoro".

A rigore , quindi, non basta la mera conoscenza acquisita aliunde da parte del datore di lavoro dello svolgimento di dette mansioni, ma è necessario che le stesse siano documentate dal lavoratore prima della stipula del contratto di lavoro e che, quindi, evidentemente se

teste [redacted] risulta che il ricorrente durante il colloquio gli ha riferito solo le mansioni svolte presso G [redacted] G [redacted] SRL.

Ne consegue, quindi, che deve considerarsi valida la pattuita durata di 130 giorni del periodo di prova.

Si rileva, poi, che in sede di discussione parte ricorrente ha eccepito un altro profilo di nullità del patto di prova derivante dal fatto che nella proposta di assunzione lo stesso non sarebbe indicato.

Si osserva che questa deduzione deve considerarsi tardiva e come tale inammissibile e che, comunque, l'assunto è infondato.

Si rileva, infatti, che il contratto stipulato in data 9 giugno 2011 anteriormente all'inizio del rapporto di lavoro e sottoscritto da entrambe le parti, essendo successivo alla proposta, la sostituisce completamente e deve essere considerato come unica fonte di regolamentazione del rapporto contrattuale.

Occorre, quindi, verificare se il rapporto di lavoro si sia protratto oltre il periodo di prova con conseguente illegittimità del licenziamento.

A questo proposito si osserva che secondo quanto opinato dalla giurisprudenza della Suprema Corte (Cass. lav n. 23061/2007 e n.4573/2012) "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

parte recettiva non esclude l'eccezione sospensiva alle ferie ed, anzi, si riferisce esplicitamente all'effettivo servizio.

Si legge infatti all'art. 10 "Plastica e gomma": "L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui al precedente articolo 6 e non è ammessa né la protrazione, fatti salvi i casi di legittimo impedimento sotto specificati, né la rinnovazione dello stesso... La durata del periodo di prova, riferita alle giornate di effettivo servizio è disciplinata dalle seguenti tabelle... Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per malattia o infortunio sul lavoro, il lavoratore potrà essere ammesso a completarlo qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni di calendario. Tale periodo di sospensione per le cause di cui sopra è cumulabile fino ad un massimo di quindici giorni di calendario..." e "

Chiarimento a verbale “ “ le parti convengono con le espressioni “
effettiva prestazione” o “ effettivo servizio” previste nel presente
articolo si riferiscono alla distribuzione individuale settimanale
dell'orario ordinario di lavoro **con esclusione pertanto di
qualsiasi giornata comunque non prestata”**

Dalla lettura complessiva della suddetta norma emerge, quindi, che
la disciplina specifica di malattia e infortunio, peraltro volta non
tanto ad indicarle come motivo di sospensione della prova, ma a
disciplinare i modi e i termini in cui tali eventi possono incidere
sulla prova non esclude che le ferie sospendano il periodo di prova.
Anzi come detto il riferimento esplicito alle giornate di effettivo
servizio e il chiarimento a verbale 2 sopra riportato indicano
chiaramente che le ferie non devono essere computate nel periodo
di prova in quanto si tratta di giornate in cui la prestazione di lavoro
non è stata effettuata.

Nel caso di specie risulta documentalmente che il rapporto di
lavoro è durato 137 giorni da 14 giugno 2011 al 28 ottobre 2011 e
che durante il periodo di prova come risulta dalle buste paga e dai
fogli presenza prodotti da parte resistente e non contestati da parte
ricorrente P. [REDACTED] C. [REDACTED] ha fruito di 7 giorni di ferie e di 1
giorno di rol con la conseguenza che il periodo di prova di 130
giorni di effettivo servizio non è stato superato.

Ne consegue, quindi, che la censura di illegittimità del
licenziamento sotto questo profilo è infondata e deve essere
rigettata.

Parte ricorrente ha, poi, chiesto la reintegrazione sostenendo di aver superato la prova.

Orbene secondo quanto affermato dalla giurisprudenza costante della Suprema Corte (Cass. lav n 21784/2009) "Il licenziamento intimato nel corso o al termine del periodo di prova, avendo natura discrezionale, non deve essere motivato, neppure in caso di contestazione in ordine alla valutazione della capacità e del comportamento professionale del lavoratore stesso; incombe, pertanto, sul lavoratore licenziato, che deduca in sede giurisdizionale la nullità di tale recesso, l'onere di provare, secondo la regola generale di cui all'art. 2697 cod. civ., sia il positivo superamento del periodo di prova, sia che il recesso è stato determinato da motivo illecito e quindi, estraneo alla funzione del patto di prova" e (Cass. lav n. 23231/2010) "In tema di assunzione in prova, l'illegittimità del recesso, per l'inadeguata durata della prova o l'esistenza di un motivo illecito non comporta l'applicazione delle norme di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604 o dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, ma la prosecuzione della prova per il periodo mancante oppure il risarcimento del danno, dovendosi escludere che la dichiarazione di illegittimità del recesso durante il periodo di prova determini la stabile costituzione del rapporto di lavoro."

Ne consegue, quindi, che sulla base di tale costante orientamento giurisprudenziale deve ritenersi inapplicabile al caso di specie il disposto dell'art. 18 della legge n.300/1970 con la conseguenza

come asserto dalla Suprema Corte, infatti, (Cass. lav n. 3794/2008) "L'attore, che abbia proposto una domanda di condanna al risarcimento dei danni da accertare e liquidare nel medesimo giudizio, ha l'onere di fornire la prova certa e concreta del danno, così da consentirne la liquidazione, oltre che la prova del nesso causale tra il danno ed i comportamenti addebitati alla controparte; può, invero, farsi ricorso alla liquidazione in via equitativa, allorché sussistano i presupposti di cui all'art. 1226 cod. civ., solo a condizione che l'esistenza del danno sia comunque dimostrata, sulla scorta di elementi idonei a fornire parametri plausibili di quantificazione."

Si osserva, peraltro, che la prova è durata per l'intero periodo e che il ricorrente non ha dedotto nel ricorso introduttivo la sussistenza di un motivo illecito.

Da quanto sopra esposto deriva che il ricorso deve essere rigettato.

✓