

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI MILANO

SEZIONE LAVORO

Il Dott. Giovanni Casella in funzione di giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. R.G. 14955/12 promossa da:

GI.PO., con il proc. dom. Avv.to GI.CO.;

RICORRENTE

contro:

GR.SI.MI. s.r.l., con il proc. dom. Avv.to AN.MA.

CONVENUTA

OGGETTO: opposizione ordinanza art. 1, comma 47, l. 92/2012;

Svolgimento del processo

Il ricorrente indicato in epigrafe ha promosso giudizio d'impugnazione avverso l'ordinanza del 19.11.2013 pronunciata ai sensi della l. 92/2012 da questo Giudice nella causa r.g.n. 10960/2012, lamentando

l'erroneità della valutazione compiuta dal Tribunale riguardo alla inammissibilità con il presente *rito* della domanda sulla nullità del termine apposto al contratto di lavoro subordinato, all'illegittimità del licenziamento intimato dal datore di lavoro durante il periodo di prova ed all'assenza di prova scritta del patto di prova, nonché, infine, ai profili disciplinari del licenziamento intimato.

A sostegno di quanto rivendicato il ricorrente ha dedotto in primo luogo che il Giudicante avrebbe potuto "separare" dalla trattazione cautelare le domande esulanti rispetto al thema decidendum, ritenuto afferente al licenziamento in tutela reale, fissando per esse una separata e diversa udienza di merito ex *art.*

414 c.p.c. per la trattazione delle medesime con *rito* ordinario.

Inoltre il ricorrente ha sostenuto che il datore di lavoro avrebbe ommesso di consegnare al lavoratore copia del contratto e, a causa di ciò, il lavoratore non sarebbe stato posto nelle condizioni di "conoscere e valutare l'oggetto della prova stessa". Ne sarebbe derivata "la nullità del patto di prova e l'assunzione definitiva del prestatore di lavoro".

Infine il ricorrente lamenta che il licenziamento intimato dal datore debba ritenersi illegittimo, perché il fatto posto a fondamento esulerebbe dal giudizio sulle capacità professionali del lavoratore, il quale, per fatto imputabile al datore, non ha nemmeno potuto dare prova delle stesse.

La convenuta ha chiesto il rigetto del ricorso, precisando che il Giudice del *rito* sommario ha correttamente dichiarato l'inammissibilità della domanda volta ad ottenere il riconoscimento dell'illegittimità del termine apposto, atteso che la questione relativa alla conversione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato non appare questione relativa alla qualificazione del rapporto, essendo pacifica la natura subordinata dello stesso.

Inoltre il resistente nel merito ha sostenuto la sussistenza di un valido patto di prova e la conseguente legittimità del recesso, giacché il contenuto del patto, di cui vi è prova scritta, è stato adeguatamente portato a conoscenza del lavoratore.

Infine parte resistente precisa che il recesso è stato esercitato dal datore di lavoro in conseguenza di un fatto, che attiene strettamente al comportamento ed alla personalità del lavoratore in ordine alla prestazione cui era preposto ed è, pertanto, da ritenersi pienamente legittimo.

All'udienza del 1 marzo 2013 le parti insistevano nelle rispettive istanze ed il Giudice tratteneva la causa in decisione.

Motivi della decisione

- SULLA INAPPLICABILITA' DEL C.D. *RITO* *FORNERO* : La *l. 92/2012* ha introdotto un nuovo *rito* che si applica esclusivamente alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 St. Lav. "anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto giuridico".

Nel caso di specie occorre specificare che la domanda relativa alla legittimità del termine apposto al contratto di lavoro a tempo determinato non può in alcun modo essere ritenuta "questione relativa alla qualificazione del rapporto" ai sensi dell'*art. 1, comma 47, l. 92/2012*.

Infatti, altro è qualificare come subordinato o meno un rapporto, altro è valutare la legittimità o meno della clausola di apposizione del termine ad un rapporto di natura subordinata. Una conferma del fatto che anche per il legislatore i due concetti sono assolutamente distinti, può essere rinvenuta nel comma 11 dell'art. 1 della legge, laddove, innovando l'*art. 32, c. 3, lett. a) della legge 183 del 2010* in materia di decadenza dall'azione, si fa riferimento ai "licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro". La disgiuntiva "ovvero" indica una chiara distinzione dei concetti e quindi la diversità ontologica delle due questioni. Nel caso di specie è non contestato e pacifico che il rapporto di lavoro intercorso tra le parti sia stato un rapporto di lavoro di natura subordinata.

Ne discende che la domanda avanzata dal ricorrente e volta all'accertamento dell'inefficacia del termine apposto al contratto di lavoro di cui è causa in questa sede deve essere dichiarata inammissibile.

Inammissibile è anche la richiesta di annullamento del provvedimento al fine di ottenere il mutamento

del *rito* con conseguente conservazione degli effetti dell'iniziale ricorso: il mutamento del

rito, nel caso di specie, non è previsto da alcuna norma né potrebbe trovare fondamento sulla base di

applicazione analogica di norme dettate per altre controversie posto che il mutamento del *rito* ha finalità di consentire la conservazione degli atti già compiuti, ma presuppone l'esistenza di due procedimenti a cognizione piena, mentre lo speciale procedimento introdotto dalla L. 92/12 è sommario e ha un oggetto diverso rispetto a quello per il quale si procede con cognizione ordinaria; ne discende che la conservazione degli atti non potrebbe essere realizzata (vedi, sul punto, Cass. 5-8-2011, n. 17053).

- SULLA FORMA SCRITTA DEL PATTO DI PROVA:

Del pari deve essere respinta la domanda volta ad accertare la nullità del patto di prova per difetto di forma scritta e per mancata conoscenza del suo contenuto in capo al lavoratore, giacché manifestamente infondata.

Nel corso del giudizio, infatti, la resistente ha ampiamente provato la sussistenza della forma scritta del patto, producendo con il doc. sub 1 copia del contratto di lavoro in questione, sottoscritto dal sig. Po., in cui si può leggere al punto 6) - PERIODO DI PROVA - che "Il periodo di prova sarà di 60 (sessanta) giorni di lavoro effettivo, La Sua permanenza in servizio sarà subordinata al favorevole esito di un periodo di prova di 60 giorni di prestazione effettiva, durante il quale resta salva la facoltà da entrambe le parti di risolvere il rapporto di lavoro in qualunque momento, senza l'obbligo di preavviso, conformemente a quanto previsto dall'art. 69 CCNL vigente". Inoltre al successivo punto 7) si legge: "Ella sarà assunto/a con la qualifica di Guardia Particolare con inquadramento di 6 Livello come previsto dal vigente CCNL per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privati...".

Quanto argomentato dal ricorrente in sede di opposizione, a proposito del divieto di sanatoria postuma della carenza di forma scritta, nonché la relativa giurisprudenza della Suprema Corte citata sul punto, è del tutto inconferente alla presente questione, poiché il contratto intercorso tra il sig. Po. e Gr.Si. - nonché l'annesso patto di prova - ha ricoperto sin dall'inizio la forma scritta.

Quanto poi all'assenza di sufficiente specificazione dell'oggetto della prova, deve osservarsi che anche tale contestazione è priva di pregio, essendo il contenuto della prestazione posta a carico del lavoratore delineato in modo esaustivo sulla scorta del riferimento contenuto nel contratto al CCNL per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privati con inquadramento di 6 livello.

Ne deriva che il patto di prova concluso tra le parti è munito di tutti i requisiti necessari previsti dalla legge e deve, pertanto, ritenersi pienamente legittimo ed efficace.

- SUL RECESSO DEL DATORE DI LAVORO DURANTE IL PERIODO DI PROVA:

Come già osservato in sede di ordinanza, il recesso esercitato dal datore di lavoro in pendenza del periodo di prova non soggiace alla disciplina limitativa del licenziamento individuale.

In particolare l'art. 2096 c.c. stabilisce che il recesso della parte non impone né un obbligo di preavviso né un obbligo di indennizzo.

Inoltre la Suprema Corte ha chiarito che il recesso intimato nel corso o al termine del periodo di prova, avendo natura discrezionale, non deve essere motivato, salvo che la motivazione sia imposta, a tutela del lavoratore, dalla contrattazione collettiva (cfr. *expluris* Cass. 23061/07; 19558/06). Non è quindi necessario, ai fini del perfezionamento, né una formale comunicazione delle ragioni del recesso né l'onere della prova scritta.

Nel caso di specie il CCNL per i dipendenti degli Istituti di Vigilanza Privati non impone l'obbligo di motivazione o diversi requisiti formali.

Pertanto il recesso intimato da Gr.Si.Mi. è da ritenere pienamente legittimo sul piano formale.

Deve quindi essere disattesa la censura avanzata dal ricorrente in ordine all'assenza dei requisiti formali di cui all'art. 7 St. Lav., che - come sopra chiarito - non possono trovare applicazione nel caso di specie.

Si osserva inoltre che funzione del periodo di prova è quella di permettere al datore di lavoro di valutare la capacità professionale e la personalità complessiva del lavoratore in ordine all'adempimento della prestazione, oltre che a consentire alle parti del rapporto di lavoro di verificarne la reciproca convenienza.

Ne deriva che la valutazione negativa delle capacità del lavoratore può certamente basarsi anche su condotte aventi rilievo disciplinare.

E' evidente che il sig. Po., assunto quale GPG, non presentandosi il primo giorno di lavoro - e rendendosi inoltre irrimediabile senza nemmeno giustificare la propria assenza - ha dato prova di negligenza ed assenza di professionalità necessaria per svolgere il delicato compito di guardia presso un Istituto di credito, facendo comprensibilmente venir meno nel datore di lavoro l'affidamento nel futuro corretto e puntuale adempimento delle prestazioni lavorative da parte del neoassunto.

In questo caso il recesso non è certo stato esercitato a fronte di un fatto estraneo al rapporto lavorativo, come invece sostenuto dal ricorrente.

Non può quindi che riconfermarsi la valutazione espressa in sede di giudizio cautelare: una tale e macroscopica mancanza è sintomo di sicura inaffidabilità e, di conseguenza, giustifica pienamente il recesso senza bisogno di approfondire per il restante periodo di prova le capacità professionali del lavoratore.

Le spese processuali seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

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

respinge tutte le domande avanzate da parte ricorrente;

condanna parte ricorrente al pagamento delle spese processuali in favore di Gr.Si.Mi. s.r.l., quantificate in Euro 1.000,00 oltre accessori di legge.

Così deciso in Milano l'8 marzo 2013.

Depositato in Cancelleria l'8 marzo 2013.