



TRIBUNALE DI ROMA
Sezione Lavoro

Il Giudice designato, GIOVANNI MARIA ARMONE
all'udienza del 19/12/2012 ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

ex art. 1, comma 49, l. 92/2012, nella causa iscritta al n. 30499/2012 R. G. Aff. Cont. Lavoro

T R A

[REDACTED]
elettivamente domiciliata in [REDACTED] N. [REDACTED], presso l'avv. STEFANO MUGGIA, che
la rappresenta e difende in virtù di procura a margine del ricorso introduttivo;

ricorrente

E

[REDACTED]
elettivamente domiciliata in VIA [REDACTED] [REDACTED], rappresentata e difesa da [REDACTED]
[REDACTED]** in virtù di procura a margine della memoria difensiva;

resistente

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Il ricorrente ha impugnato il licenziamento intimato nei suoi confronti dalla società resistente in data 6 giugno 2012, licenziamento disposto per mancato superamento del periodo di prova.
2. Il ricorrente sostiene che il licenziamento è inefficace in quanto egli aveva già lavorato per la stessa società resistente dal 14 settembre 2010 al 30 marzo 2012, con le medesime mansioni, era stato licenziato una prima volta il 30 marzo 2012 nell'ambito di un licenziamento collettivo ed era stato poi riassunto dalla stessa società, con un contratto contenente il patto di prova, appena otto giorni dopo la cessazione del precedente rapporto lavorativo. Per tale motivo, il periodo di prova sarebbe privo di ogni rilievo e priverebbe di efficacia il licenziamento disposto per il mancato superamento del periodo di prova.
3. La società resistente eccepisce in via preliminare l'improcedibilità del ricorso ai sensi dell'articolo 1, legge 92/12 in quanto la società resistente occuperebbe meno di 15 dipendenti e sarebbe perciò sottratta, in ipotesi, alla disciplina dell'articolo 18 della legge 300/70, ne, ad avviso della resistente, il licenziamento potrebbe essere considerato discriminatorio o nullo.
4. Nel merito, la resistente sostiene poi la piena validità del patto di prova, atteso che la società che ha assunto il ricorrente, pur rimanendo formalmente identica dopo la messa in liquidazione, sarebbe in realtà un soggetto giuridico del tutto nuovo, atteso che i vecchi soci hanno ceduto ai nuovi l'80% delle quote. Ci si troverebbe dunque davanti a una nuova compagine societaria, che ha riassunto alcuni dei precedenti dipendenti, ma ha preferito avviarli con un periodo di prova,

come consentito dalla legge e dal contratto collettivo. Secondo la resistente, dunque, la legittimità del patto di prova le avrebbe consentito di licenziare discrezionalmente il ricorrente, tanto più che lo stesso ricorrente avrebbe tenuto comportamenti inopportuni e dannosi per la società.

5. L'eccezione preliminare di improcedibilità non è fondata.
6. L'art. 1, comma 478, l. 92/2012 consente (e anzi impone) di proporre la domanda nelle forme del rito speciale in tutte le controversie nelle quali, sulla base della prospettazione dell'attore, sia applicabile l'art. 18 in una delle sue diverse versioni. Fuori dei casi di prospettazione palesemente artificiosa, che nella specie non è riscontrabile, le questioni inerenti l'effettiva sussistenza del requisito dimensionale devono essere pertanto considerate questioni di merito, come tali non ostative alla trattazione della causa nelle forme del nuovo rito.
7. Venendo appunto al merito, i testi escussi hanno concordemente riferito che il ricorrente aveva già lavorato come guardia giurata per la società resistente dal settembre 2010 al marzo 2012, svolgendo sostanzialmente le stesse mansioni di vigilanza espletate a seguito della nuova assunzione.
8. Ciò rende illegittimo il patto di prova inserito nel nuovo contratto di assunzione dell'aprile 2012.
9. Come più volte affermato dalla Corte di cassazione, con orientamento che il Tribunale condivide, "il patto di prova apposto al contratto di lavoro mira a tutelare l'interesse di entrambe le parti contrattuali di sperimentare la reciproca convenienza al contratto, con la conseguenza che deve ritenersi illegittimamente apposto un patto in tal senso che non sia funzionale alla suddetta sperimentazione per essere questa già intervenuta con esito positivo nelle specifiche mansioni, fatto che può essere provato, anche per presunzioni, essendo desumibile dalla sussistenza di un precedente rapporto di lavoro tra le parti, o, come nel caso di specie, dall'aver in precedenza il lavoratore prestato per un congruo lasso di tempo la propria opera per il datore di lavoro" (Cass. civ., sez. lav., 22-06-2012, n. 10440; ass. civ., sez. lav., 29-07-2005, n. 15960, Cass. 24 luglio 1990 n. 7493, 7 dicembre 1998 n. 12739).
10. Non rileva in senso contrario né il fatto che i soci della resistente fossero nel frattempo mutati né che il ricorrente fosse stato in precedenza destinatario di richiami disciplinari.
11. Oltre a doversi osservare che il mutamento della compagine societaria non ha mutato la soggettività giuridica della ██████████, può infatti rilevarsi che la superfluità che rende illegittima la causa del patto di prova ha carattere oggettivo e dipende cioè dalle attitudini e dall'esperienza del lavoratore, comunque acquisite. Resta dunque indifferente che i nuovi soci fossero o meno convinti dell'idoneità del ricorrente a svolgere le mansioni dedotte nel nuovo contratto, poiché tali mansioni il ricorrente aveva svolto fino a pochi giorni prima nello stesso ambiente lavorativo e ciò era ben noto ai nuovi soci e in particolare al nuovo legale rappresentante della società, che, secondo i testi escussi, avevano riassunto alcuni dei vecchi lavoratori proprio per la loro precedente esperienza.
12. E' vero che, secondo la Cassazione, "l'apposizione del patto di prova in due contratti di lavoro successivamente stipulati tra le stesse parti è ammissibile ove, in base all'apprezzamento del giudice di merito, risponda ad una finalità apprezzabile e non elusiva di norme cogenti, atteso che il patto di prova è funzionalmente destinato alla verifica, non solo delle qualità professionali, ma anche del comportamento e della personalità complessiva del lavoratore in relazione all'adempimento della prestazione e che tali elementi sono certamente suscettibili di modifiche nel corso del tempo per il possibile intervento di molteplici

- fattori, quali quelli attinenti alle abitudini di vita o al sopravvenire di problemi di salute” (Cass. civ., sez. lav., 22-06-2012, n. 10440; Cass. 18 febbraio 1995 n. 1741).
13. Ed è altrettanto vero che “il patto di prova tende ad accertare non solo la capacità tecnica del lavoratore, ma anche la sua personalità professionale e morale, di cui sono componenti essenziali anche l’onestà e la diligenza” (Cass. civ., sez. lav., 18-03-2004, n. 5522).
 14. Tuttavia, quando, come nella specie, il datore di lavoro abbia avuto modo di verificare per circa quindici mesi le qualità professionali, il comportamento e la personalità complessiva del lavoratore in relazione all’adempimento della prestazione, senza sciogliere il precedente contratto per ragioni disciplinari o muovere contestazioni, il nuovo esperimento non si giustifica e la causa del patto di prova viene meno.
 15. Neppure rileva il fatto che la società avesse nel frattempo perso alcune commesse e che dunque i compiti di vigilanza fossero, in base ai contratti conclusi con i nuovi clienti, ridimensionati. Le mansioni affidate al ricorrente restavano infatti quelle di vigilanza, cosicché non era riscontrabile alcuna discontinuità con il passato. Semmai, il fatto che i compiti fossero più limitati e non prevedessero più il piantonamento esterno, rende ancor meno giustificato il patto di prova per un lavoratore esperto.
 16. La illegittimità del patto di prova ha privato il datore di lavoro del potere di recedere discrezionalmente dal contratto, come pure prevede l’art. 2096 c.c.
 17. Il recesso deve essere pertanto valutato in base alle regole generali.
 18. Ora, sulla base dell’istruttoria svolta, deve ritenersi che il licenziamento abbia avuto carattere disciplinare, posto che la decisione è stata presa dopo che il ricorrente si è allontanato prima dell’orario stabilito, e senza autorizzazione, dal luogo dove doveva espletare la prestazione lavorativa (v. i testi [redacted] e [redacted]).
 19. La natura disciplinare imponeva l’adozione delle garanzie procedurali dettate dall’art. 7, l. 300/70 e in particolare la preventiva contestazione scritta degli addebiti. Poiché ciò non è pacificamente avvenuto, il licenziamento è da considerare ingiustificato.
 20. Il ricorrente invoca la tutela ex art. 18, l. 300/70, in base al testo di tale disposizione vigente all’epoca del licenziamento, o in subordine la tutela obbligatoria.
 21. La tutela reale non può essere concessa in quanto il datore di lavoro ha dimostrato che, all’epoca del licenziamento, occupava meno di quindici dipendenti. Ne hanno riferito in maniera concorde entrambi i testi escussi, i quali hanno dichiarato che nel maggio 2012 i dipendenti in servizio effettivo erano tra 3 e 5 (e v. anche il libro unico del lavoro prodotto dalla resistente). Né la soglia dei quindici dipendenti risulta superata nel periodo più ampio che si voglia considerare, poiché gli stessi testi hanno riferito che in occasione del primo licenziamento non contestato, a marzo 2012, i dipendenti erano 10 tra amministrativi e guardie giurate, oltre a 3 o 4 lavoratori che si trovavano in malattia o erano infortunati.
 22. La resistente va pertanto condannata, ex art. 8, l. 604/66, a riassumere il ricorrente nel posto di lavoro precedentemente occupato o, in mancanza, a risarcirgli il danno mediante la corresponsione in suo favore di un’indennità che si stima equo fissare, tenuto conto delle ridotte dimensioni dell’impresa, della crisi economica che la stessa ha attraversato, del comportamento complessivo non irreprensibile del lavoratore nel corso del rapporto di lavoro, in quattro mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto, pari a € 1.407,15 per quattordici mensilità, oltre accessori di legge.

23. Al riguardo, il Tribunale ritiene che, essendo la domanda ex art. 8, l. 604/66 comunque fondata sul medesimo fatto costitutivo della domanda ex art. 18, l. 300/70, essa possa essere trattata e decisa con il nuovo rito speciale.
24. La resistente va altresì condannata al pagamento dell'indennità di preavviso (sulla compatibilità della tutela obbligatoria con il preavviso v. Cass. civ., sez. lav., 08-06-2006, n. 13380), in misura pari alla retribuzione di quindici giorni lavorativi, vale a dire € 703,57, oltre accessori.
25. Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

così definitivamente pronunciando sulla domanda proposta da [REDACTED] nei confronti di [REDACTED], con ricorso depositato il 26 settembre 2012, nella causa iscritta al n. 30499/2012 R.G.A.C.:

- a) dichiara l'illegittimità del licenziamento intimato dalla [REDACTED] al sig. [REDACTED] il 6 giugno 2012 e per l'effetto ordina alla [REDACTED] di riassumerlo nel posto di lavoro in precedenza occupato entro il termine di tre giorni o, in mancanza, di versare in suo favore un'indennità pari a quattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, pari a € 1.407,15 per quattordici mensilità, oltre rivalutazione monetaria e interessi come per legge;
- b) condanna la [REDACTED] al pagamento in favore del sig. [REDACTED] della somma di € 703,57, a titolo di indennità di preavviso, oltre rivalutazione monetaria e interessi come per legge;
- c) condanna la [REDACTED] al pagamento in favore del sig. [REDACTED] delle spese processuali, liquidandole in complessivi euro 2.500,00, oltre IVA e CPA, da distrarsi.

Roma, 19/12/2012

Il Giudice

GIOVANNI MARIA ARMONE