



**Tribunale Ordinario di Milano**  
**Sezione Lavoro**

Udienza del 20.4.2012

N. 18055/2011

**Repubblica Italiana**  
**In nome del Popolo Italiano**

**Il Giudice di Milano**

Dr. Tullio Perillo quale giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

**Sentenza**

nella causa promossa  
da

con l'Avv.to

e con l'Avv.to

A  
elettivamente domiciliato in

**RICORRENTE**

contro

con gli Avv.ti

e

, elettivamente domiciliata in

**RESISTENTE**

**OGGETTO:** impugnativa termine apposta a contratto di lavoro; nullità patto di prova; illegittimo licenziamento, reintegrazione e risarcimento del danno.

All'udienza di discussione i procuratori delle parti concludevano come in atti.

**FATTO E DIRITTO**

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale Giudice del Lavoro, depositato in data 22.12.2011, convenuto in giudizio

per l'accertamento che tra le parti è intercorso rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dal l'accertamento della nullità del termine apposto al contratto di lavoro sottoscritto in pari data e la conseguente conversione dello stesso con condanna della società a ripristinare il rapporto di lavoro e a risarcirgli il relativo danno; ha chiesto inoltre l'accertamento della illegittimità del licenziamento intimato in data per mancato superamento della prova e la condanna della convenuta a reintegrarla nel posto di lavoro e al risarcimento del danno ai sensi dell'articolo 18 SL; con vittoria di spese.

Si è ritualmente costituita in giudizio contestando in fatto e in diritto l'avversario ricorso.

Il ricorso, negli stretti limiti e per i motivi di seguito esposti, è fondato.

È pacifico in causa che veniva assunto da

con un contratto a tempo determinato per il periodo giustificato da *picchi d'intensa attività* con inquadramento al quinto livello C.C.N.L. terziario e mansioni di *addetto vendita*).

È tuttavia contestato tra le parti se in tale contratto fosse o meno stata pattuita la durata della prova giacché il ricorrente ha prodotto un contratto (peraltro da lui solo sottoscritto) in cui i giorni del concordato periodo di prova risultavano non indicati laddove la società ha prodotto un contratto (sottoscritto tanto dal ricorrente quanto dal datore di lavoro) in cui tale periodo di prova veniva fissato in 60 giorni di effettivo lavoro.

Nel presente giudizio il ricorrente ha comunque dedotto che, fin dall'inizio del rapporto la società, dimostrava di gradire la prestazione lavorativa resa e che solo nel giugno 2011, dopo un periodo di assenza per malattia, si vedeva comunicare dalla società lo scioglimento del rapporto per mancato superamento del periodo di prova.

Parte ricorrente ha quindi dedotto la nullità del termine apposto al contratto di assunzione per genericità della causale nonché dedotto l'illegittimità del licenziamento per nullità del patto di prova, ivi compreso per la generica descrizione delle mansioni indicate.

Al contrario la società ha dedotto che l'assunzione del ricorrente si rendeva necessaria per il lancio della precedente a quella

(circostanza peraltro riportata anche dal ricorrente nella parte in diritto del ricorso a pagina ha sostenuto la piena legittimità del recesso proprio in considerazione del fatto, da un lato, che nel contratto di assunzione tale periodo era stato espressamente concordato e, dall'altro, per la negativa valutazione della prestazione resa dal lavoratore.

#### A) SUL CONTRATTO A TERMINE

Ciò detto, quanto alla contestata legittimità della apposizione di un termine al contratto in esame, l'art. 1, comma 1, del d.lgs. 368/01 dispone che "*è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo*".

Il successivo comma 2 della medesima norma dichiara che "*l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1*".

Pertanto il sindacato del giudice deve essere indirizzato a verificare che:

- sia soddisfatto l'onere di specificazione, per iscritto, delle ragioni giustificatrici del ricorso al contratto a termine, con la precisazione che non è consentito il ricorso a vuote clausole di stile che vanificherebbe la *ratio* della normativa;

- sussistano in concreto le necessità di cui sopra, senza arrivare a sindacare le scelte aziendali; ma verificando la reale sussistenza dei fatti riportati a supporto dal datore di lavoro.

Nel caso di specie si è già visto che il contratto in esame (nella versione prodotta da entrambe le parti) riportava la seguente causale: *più intensa attività*.

Sotto tale profilo il giudicante non può non evidenziare la evidente genericità di tale causale, in assoluto contrasto con il dato normativo; le allegazioni di parte resistente relative al fatto che l'assunzione del ricorrente si imponeva per l'incremento di attività lavorativa nel periodo del \_\_\_\_\_ (oltre a trovare smentita nel fatto che il contratto era previsto con scadenza nell'ottobre di quell'anno e quindi al di fuori di tale periodo temporale) scontano comunque il vizio di forma del contratto stesso, che non può certamente poi essere nel proprio contenuto integrato successivamente.

Per tali ragioni per essere dichiarata la nullità del termine apposto al contratto sottoscritto tra le parti.

Sulle conseguenze economiche di tale nullità, per chiarezza di esposizione, ci si soffermerà *infra*.

## B) SULLA NULLITÀ DEL PATTO DI PROVA

Si è già detto che parte ricorrente ravvisa la nullità del patto di prova per due ordini di motivi: da un lato la mancata indicazione del contratto del periodo di durare la prova e dall'altro per la mancata specifica indicazione delle mansioni che il lavoratore avrebbe dovuto svolgere.

A tale proposito si rileva quanto segue.

Deve innanzitutto evidenziarsi un dato assolutamente significativo ai fini del decidere.

Il contratto prodotto da \_\_\_\_\_ difatti, si caratterizza per il fatto di essere da un lato sottoscritto dal solo lavoratore e dall'altro per la mancanza di taluni elementi al contrario presenti nel contratto prodotto da \_\_\_\_\_

Ci si riferisce alla indicazione (a pagina 1 del testo contrattuale) della retribuzione annua lorda, alla indicazione del contestato periodo di prova (pg. 2) ma soprattutto al fatto

che solo il contratto prodotto da \_\_\_\_\_ riporta la sottoscrizione tanto del lavoratore quanto di un rappresentante della società.

Né il ricorrente, nel presente giudizio, ha contestato il contratto versato in atti dalla società ovvero le relative sottoscrizioni (contando che le firme apposte nei due testi contrattuali risultano palesemente differenti), dal che può ulteriormente aderirsi alla tesi della convenuta circa il fatto che il contratto prodotto dalla controparte sia, al più, una bozza.

Per tali motivi deve escludersi la nullità del patto di prova risultando puntualmente indicato il periodo di durata della stessa (60 giorni di effettivo lavoro).

Per quanto concerne invece la dedotta nullità dello stesso patto per mancata specifica indicazione delle mansioni, si rileva che la giurisprudenza di legittimità ha da tempo consolidato il seguente principio di diritto: *Il patto di prova apposto al contratto di lavoro deve non solo risultare da atto scritto ma contenere - se del caso ponendo riferimento, eventualmente, alle previsioni del contratto collettivo ove sia in esso riportata in modo sufficientemente chiaro e preciso - anche la specifica indicazione della mansione da espletarsi, la cui mancanza costituisce motivo di nullità del patto (con automatica conversione dell'assunzione in definitiva sin dall'inizio) a prescindere dal livello contrattuale e dalla natura della mansione assegnata, 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 relazione a compiti esattamente identificati sin dall'inizio (Cass., n. 21698 del 10/10/2006).*

Nel caso di specie nel contratto in esame risultano puntualmente indicate le mansioni di \_\_\_\_\_ e d'altra parte è lo stesso ricorrente, nel proprio ricorso, a dare conferma del fatto di essere stato già all'epoca pienamente consapevole del contenuto di tali mansioni.

A tali fini sia sufficiente richiamare il capitolo \_\_\_\_\_ di cui al ricorso ove si dà espressamente atto che per tutto il periodo lavorativo \_\_\_\_\_ svolgeva per l'appunto le mansioni di \_\_\_\_\_ - come indicato nel contratto a termine.

Ne deriva quindi che anche tale censura deve essere respinta, dal che deriva la piena validità del patto di prova concordato tra le parti.

### C) SULLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Come visto il rapporto *de quo* cessava su iniziativa del datore di lavoro che esercitava il recesso per mancato superamento del periodo di prova.

A tale proposito la giurisprudenza di legittimità ha consolidato il seguente principio di diritto: *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* (Cass., n. 21784 del 14/10/2009).

Nel caso di specie, nel proprio ricorso, si è limitato ad allegare di aver svolto le proprie mansioni con diligenza e professionalità (capitolo ), di essere stato scrupolosamente controllato dai propri responsabili nel loro svolgimento (capitolo ) e che sarebbe stata negativamente considerata dalla società una sua assenza di giorni di malattia nel per problemi (capitoli ).

Tuttavia lo stesso ricorrente dà atto nel proprio ricorso che nel corso del rapporto la prestazione lavorativa veniva valutata in due occasioni (da lui stesso versate in atti), l'ultima delle quali con un feedback negativo.

Il giudicante non può non rilevare che il ricorrente non ha svolto argomentazione alcuna, nel ricorso, relativamente al contenuto di tali valutazioni.

Ciò è tanto più significativo se si considera che nell'ultima valutazione del 2011 (doc. ) venivano evidenziati specifici profili problematici, in particolare con riferimento ai ritmi lavorativi (che veniva rilevato non fossero nel tempo migliorati) e soprattutto con riferimento alla mancanza di giusta concentrazione e costanza nelle attività da svolgersi; si valorizzava altresì una scarsa autonomia, dandosi atto che ciò rappresentasse nel contesto aziendale un requisito fondamentale.

Trattasi di profili specifici relativi alla valutazione del ricorrente che, in linea di principio, possono senza dubbio ritenersi sufficienti per un negativo giudizio sulla attività del lavoratore.

Questi tuttavia, per quanto come visto gravato del relativo onere, nulla ha allegato nel ricorso, salvo semplicemente evidenziare di aver lavorato con diligenza e



un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell' articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Quanto alla determinazione dell'indennità spettante alla parte ricorrente, occorre quindi avere riguardo al numero di dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, alla anzianità di servizio del lavoratore, al comportamento e alle condizioni delle parti.

Sotto tale profilo va rilevato che nel caso di specie , pacifico in causa il significativo numero di dipendenti occupati dalla resistente, il rapporto di lavoro ha invece avuto una durata minimale di 2 mesi.

Pertanto, considerato che in base agli indici sopra indicati il giudicante ritiene equo indicare l'indennità dovuta alla parte ricorrente nella misura di 3 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto al tallone mensile di € \_\_\_\_\_ (tale infatti è la retribuzione globale di fatto sulla base della retribuzione mensile indicata in busta paga e considerato che la stessa era fissata in 14 mensilità), pari quindi a € \_\_\_\_\_ oltre interessi e rivalutazione dalla sentenza al saldo effettivo.

Le spese di lite vengono tra le parti compensate per la metà (in considerazione del rigetto di parte del ricorso) e per la restante metà seguono la soccombenza e vengono liquidate come da dispositivo in favore dei procuratori antistatari.

#### **P.Q.M.**

accerta e dichiara la nullità del termine finale apposto al contratto stipulato tra il ricorrente e la resistente in data \_\_\_\_\_

condanna parte resistente a corrispondere alla parte ricorrente a titolo risarcitorio la somma di € \_\_\_\_\_ pari a 3 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi e rivalutazione dalla sentenza al saldo effettivo;

respinge per il resto il ricorso;

compensate tra le parti per la metà le spese di lite. condanna parte resistente a rimborsare agli Avv.ti \_\_\_\_\_ e le hanno anticipate le spese di lite che liquida in complessivi € 2.000,00 oltre accessori;

riserva il termine di giorni 15 per il deposito delle motivazioni della sentenza.

Sentenza esecutiva.

Milano, 20.4.2012

Il Giudice  
Tullio Perillo