



Repubblica Italiana
In nome del Popolo Italiano
Tribunale Ordinario di Milano
Sezione Lavoro

Il Giudice dr. Tullio Perillo ha pronunciato la seguente

Sentenza

nella causa promossa

da

C , con gli Avv.ti Giulia Benvenuti e Armando Caporale, con
domicilio eletto in Milano, Via Petrarca 23

RICORRENTE

contro

R , con l'Avv.to
Maria Cristina Bruni, con domicilio eletto in Milano, Via Leopardi 14

RESISTENTE

OGGETTO: Licenziamento individuale per giust. motivo soggettivo.

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 21/07/2022, C
ha convenuto in giudizio R
(di seguito per brevità R) per l'accertamento
dell'illegittimità del licenziamento intimatogli il 10.03.2022 e della nullità del patto di prova apposto al
contratto di assunzione e la condanna della convenuta a corrispondergli euro 10.300,73 quale
risarcimento danni; spese rifuse.

Si è ritualmente costituita in giudizio R contestando in fatto e in
diritto l'avversario ricorso; spese rifuse.



Il ricorso, per i motivi di seguito esposti, non è fondato.

È documentale che C veniva assunto da R quale conducente di livello C3 CCN Logistica Trasporto Merci e Spedizione in forza di un contratto a tempo determinato della durata di sei mesi con scadenza al 31.8.2022 e periodo di prova di quattro mesi.

C ha esposto che in data 9 marzo 2022 subiva una rapina mentre era alla guida del furgone aziendale e dal giorno successivo entrava in malattia; il successivo 23 marzo 2022 veniva licenziato per mancato superamento della prova.

Nel presente giudizio il ricorrente ha dedotto la nullità del patto di prova per mancata specificazione delle mansioni e per durata non conforme alle previsioni della contrattazione collettiva.

Tanto premesso, si osserva quanto segue.

Come sopra accennato, il ricorrente ha innanzitutto dedotto la nullità del patto di prova (rispettoso senza dubbio della forma scritta di cui all'articolo 2096 c.c.) per difetto della necessaria specificazione delle mansioni sulle quali la prova avrebbe dovuto concretamente svolgersi.

A tale proposito, è noto che: *Il patto di prova apposto ad un contratto di lavoro deve contenere la specifica indicazione delle mansioni che ne costituiscono l'oggetto, la quale può essere operata anche con riferimento alle declaratorie del contratto collettivo, sempre che il richiamo sia sufficientemente specifico e riferibile alla nozione classificatoria più dettagliata, sicché, se la categoria di un determinato livello accorpi un pluralità di profili, è necessaria l'indicazione del singolo profilo, mentre risulterebbe generica quella della sola categoria* (Cass., n. 9597 del 13/04/2017).

Nel caso di specie, si osserva che nel contratto di assunzione del 15 febbraio 2022, contrariamente a quanto dedotto dalla parte ricorrente, le mansioni erano specificamente indicate in quelle di *conducente* con ulteriore richiamo all'inquadramento al livello C3 C.C.N.L. Logistica, Trasporto Merci e Spedizione.

Quest'ultimo, per quanto di interesse, individua specificamente nella declaratoria i *conducenti in possesso di patente C-E che conducono veicoli per i quali è previsto il possesso delle rispettive abilitazioni e dotate di apparato cronotachigrafo, che svolgono attività di guida e le operazioni accessorie ai trasporti*.

Ne deriva che è francamente di difficile apprezzamento l'eccezione di parte ricorrente, non essendovi dubbio alcuno delle mansioni assegnate al lavoratore e, di conseguenza, del perimetro



all'interno del quale il datore di lavoro avrebbe valutato la prestazione ai fini della valutazione sul positivo o negativo superamento della prova.

C si duole poi di non essere stato messo nelle condizioni di apprendere le mansioni da svolgere non avendo ricevuto né affiancamento né formazione.

La difesa di R ha tuttavia documentato, con la produzione dei borderò e delle stampe dei dischi cronotachigrafi (docc. 6 e 7, non contestati) che in più giornate il ricorrente lavorava in affiancamento con altri autisti ivi compreso il legale rappresentante della convenuta.

A fronte della assolutamente generica e carente allegazione del ricorrente, la circostanza documentata dalla società rende evidente l'infondatezza della tesi difensiva in commento.

Il ricorrente ha inoltre eccepito che la durata del patto di prova del contratto di assunzione sarebbe stata sproporzionata in quanto pari a quattro mesi a fronte di un rapporto a tempo determinato di sei mesi e, comunque, superiore a quanto previsto dal CCNL di settore per il suo livello di inquadramento.

Tale ultimo assunto è innanzitutto smentito dall'articolo 5 CCNL di settore, che per i conducenti di autoveicoli inquadrati nel terzo livello prevede espressamente quattro mesi di prova (laddove i tre mesi invocati dal lavoratore riguardano tutti gli altri dipendenti *non conducenti* inquadrati nel terzo livello).

Quanto alla dedotta sproporzione, si osserva quanto segue.

Innanzitutto, la circostanza che il C.C.N.L. in commento nulla abbia previsto con specifico riferimento ai lavoratori a termine quanto alla durata del periodo di prova, lascia chiaramente intendere che non si sia inteso prevedere una distinzione rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato, ritenendo all'evidenza le parti sociali il periodo di prova indicato per ciascun livello congruo per entrambe le tipologie contrattuali.

In ogni caso, ove anche si ritenesse doveroso un riproporzionamento del periodo di prova (rispetto al quale parte ricorrente nulla ha dedotto), va innanzitutto detto che ciò non comporta per l'effetto la nullità del patto ma, per l'appunto, la riduzione del periodo di prova a quello ritenuto corretto.

Nel caso di specie, si osserva che il lavoratore, assunto in data 17 febbraio 2022, veniva licenziato con lettera spedita in data 10 marzo 2022 e ricevuta il 23 marzo, ovvero meno di due mesi dall'inizio del rapporto.



Tenuto conto che, in un rapporto a termine di sei mesi, due mesi di prova appaiono oggettivamente più che congrui, e considerato che il licenziamento è intervenuto in data antecedente, non vi sono elementi per ritenere la nullità del patto e tantomeno per ritenere decorso un termine di prova tale da comportare il superamento della stessa e, quindi, illegittimo, il licenziamento.

Per il resto, nel merito, si osserva che il ricorrente non ha minimamente eccepito di aver positivamente superato la prova invocando il corretto svolgimento della prestazione, delle mansioni e delle dinamiche lavorative, circostanza rilevante se si considera che: *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).

C si duole, infine, che il licenziamento sarebbe stato intimato durante la malattia.

Ora, per fondare tale ipotesi il ricorrente invoca il relativo certificato di malattia a suo dire versato in atti che, tuttavia, non è altro che un foglio dattiloscritto privo di timbri e firma e non supportato da idonei certificati medici.

All'udienza del 5.10.2022 il procuratore di parte ricorrente ha confermato l'incompletezza della produzione documentale, asserendo che ciò sarebbe stato inibito in quanto non andato a buon fine il deposito dei relativi certificati, questi ultimi in formato JPEG rifiutato dal sistema.

La circostanza, tuttavia, non è stata adeguatamente documentata, non risultando alcun tentativo di deposito non andato a buon fine, fermo restando che ove anche ciò fosse effettivamente successo, sarebbe stato onere della parte, a fronte di una comunicazione del sistema telematico di mancato deposito, attivarsi tempestivamente e non già in occasione della prima udienza.

Per tali motivi la richiesta di produzione non è stata accolta.

Resta quindi il fatto che non risulta che il dipendente fosse in malattia certificata e debitamente comunicata all'Inps e, pertanto, anche l'eccezione in commento deve essere respinta.

In ogni caso, anche a postulare la circostanza, va ricordato che per consolidata e condivisa giurisprudenza di legittimità: *Lo stato di malattia del lavoratore preclude al datore di lavoro l'esercizio del potere di*



recesso quando si tratti di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, che, tuttavia, ove intimato, non è invalido ma solo inefficace e produce i suoi effetti dal momento della cessazione della malattia (Cass., n. 23063 del 10/10/2013)..

Di conseguenza, a tutto concedere nel caso di specie, vi sarebbe solo una efficacia differita del recesso al termine della malattia ma non di certo una nullità dell'atto come invece dedotto dalla parte.

Per quanto detto, il licenziamento per mancato superamento della prova intimato dalla convenuta risulta legittimo e, per l'effetto, il ricorso va integralmente respinto.

Ciò anche in relazione alla richiesta subordinata di pagamento della retribuzione fino al 15 aprile 2022 (ovvero alla scadenza della malattia secondo la tesi del ricorso), per quanto già sopra visto in relazione alla carenza di prova che dal precedente 10 marzo il lavoratore fosse assente per una malattia certificata della quale la parte non ha dato conto, decadendo inesorabilmente dal dimostrare l'assunto.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, respinge il ricorso;

condanna C a rimborsare a R

le spese di lite che liquida in complessivi euro 1200,00 oltre spese generali e accessori di legge;

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

Milano, 26.10.2022

Il Giudice
Tullio Perillo