

N. [REDACTED] REG. GEN.



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

IL TRIBUNALE DI MILANO – Sez. Lavoro

La dott.ssa [REDACTED] in funzione di giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al numero di ruolo generale sopra riportato, promossa con ricorso depositato in data 27 gennaio 2021

da

[REDACTED] elettivamente domiciliato in [REDACTED] che lo rappresentano e difendono come da delega allegata al ricorso.

ricorrente

contro

SICURITALIA IVRI SPA in persona del Presidente del Consiglio di Amministrazione e Legale Rappresentante Dott. [REDACTED], rappresentata e difesa, anche disgiuntamente tra loro, giusta delega unite alla presente memoria, dagli [REDACTED] ed elettivamente domiciliata presso il loro [REDACTED]

convenuta

OGGETTO: impugnazione licenziamento

Conclusioni delle parti: come in atti

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso in data 27 gennaio 2021, il sig. [REDACTED] si è rivolto al Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro e, convenendo in giudizio Sicuritalia Ivri s.p.a. ha formulato le seguenti conclusioni:

“Accertare e dichiarare nullo / illegittimo / inefficace il licenziamento orale del 31.12.20 nei confronti del sig. [REDACTED] e, per l'effetto, ai sensi dell'art. 2 D.lgs 23/2015, dichiarare tenuta e condannare Sicuritalia Ivri s.p.a., in persona del proprio legale rappresentante pro tempore, con sede legale in Como, Via Belvedere 2/A, p.i. 078977110103 al pagamento dell'indennità sostitutiva alla reintegra nella misura di 15 mensilità pari ad €. 15.870,90 per i motivi sopra dedotti, oltre al risarcimento del danno calcolato dalla data del licenziamento sino al giorno della data della sentenza relativa all'ipotetica reintegra, oltre al versamento dei relativi contributi, o la ulteriore somma determinanda in corso di causa, anche a seguito di ctu.

NEL MERITO IN VIA SUBORDINATA:

Nella denegata e non creduta ipotesi in cui non trovasse accoglimento la domanda spiegata in via di principalità, allora accertare e dichiarare la presenza di un vizio genetico nella formulazione del patto di prova stante l'assenza di una esatta e puntuale indicazione delle mansioni sulle quali il lavoratore sarebbe dovuto essere valutato e, per l'effetto, dichiarare tenuta e condannare Sicuritalia Ivri s.p.a., in persona del proprio legale rappresentante pro tempore, con sede legale in Como, Via Belvedere 2/A, p.i. 078977110103, stante la data di assunzione ed il requisito dimensionale dell'azienda resistente, al pagamento di una indennità ex comma 1 dell'art. 3 del D.lgs 23/2015 in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità ovvero fra €. 6348,36 e €. 38090,16 o l'ulteriore somma accertanda in corso di causa.

NEL MERITO IN VIA DI ULTERIORE SUBORDINE

Nella denegata ipotesi in cui il Giudicante non accogliesse le spiegate domande, allora accertare e dichiarare la presenza di un vizio funzionale relativo alla scarsa durata effettiva del periodo di prova e stante l'assenza ovvero tardiva formazione e, per l'effetto, dichiarare tenuta e condannare Sicuritalia Ivri s.p.a., in persona del proprio legale rappresentante pro tempore, con sede legale in Como, Via Belvedere 2/A, p.i. 078977110103, al risarcimento in via equitativa del danno patito calcolato in €. 6348,36 (ovvero sei mesi di disoccupazione) o la ulteriore somma accertanda in corso di causa.

Con favore di spese e compensi di lite.”

Si è costituita la società convenuta, contestando le doglianze avversarie e ribadendo la piena legittimità del licenziamento.

Inutilmente esperito il tentativo di conciliazione, omessa ogni attività istruttoria, all'udienza del 14 luglio 2021, la causa è stata discussa.

All'esito della camera di consiglio, il giudice ha pronunciato la presente sentenza, depositando dispositivo e contestuale motivazione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso va accolto, nei limiti e per le ragioni di seguito indicate.

Preliminarmente va dato che atto, a seguito della costituzione di parte convenuta e della produzione documentale offerta, il sig. [REDACTED] ha rinunciato alla domanda principale, ovvero alla denunciata inefficacia del licenziamento in quanto intimato oralmente.

Invero, a seguito della produzione della lettera di licenziamento, inviata al dipendente per raccomandata e ritornata al mittente per compiuta giacenza, risulta provato che il recesso è stato comunicato per iscritto (doc.4).

Superata la primaria eccezione, non da meno il sig. [REDACTED] denuncia l'illegittimità del licenziamento del 31 dicembre 2020, assumendo l'invalidità del patto di prova.

Dai documenti offerti dalle parti risulta che, tra il sig. [REDACTED] e la società Sicuritalia, a decorrere dal 1 novembre 2020 è stato sottoscritto un contratto di apprendistato con scadenza del periodo formativo al 30 aprile 2023 (doc. 1 ric.).

Al predetto accordo, le parti, hanno aggiunto un patto di prova della durata di 60 giorni.

Dopo un periodo di 45 giorni, la società ha ritenuto di recedere dal contratto per mancato superamento del periodo di prova.

In questa sede, il ricorrente contesta la validità del predetto patto sotto un duplice ordine di profili: sotto un profilo genetico, assume la genericità dello stesso per mancata indicazione delle mansioni da espletare durante il periodo di prova; sotto un profilo funzionale, lamenta di non essere stato posto nelle condizioni di dimostrare le proprie capacità anche perché, al di là della durata formale, nei fatti il periodo di osservazione è stato più breve.

Le doglianze del ricorrente sono respinte dalla società che, quanto al primo vizio, assume che le indicazioni riportate nella lettera di assunzione, in uno con il rinvio al CCNL, soddisfino il requisito della specificità delle mansioni, mentre quanto al secondo vizio, ritiene il periodo assolutamente congruo.

A titolo di premessa appare opportuno ricordare che la Corte di Cassazione (cfr Cass. 13/9/2003 n.13498; Cass. 19/08/2005 n.17045) ha ritenuto che l'esercizio del controllo giudiziale sul potere di recesso datoriale in periodo di prova, è possibile solo allorquando siano ben note e specificate, fin da prima dell'inizio del periodo di prova, le mansioni dettagliate che il lavoratore sarà chiamato ad esercitare.

Posto che, secondo quanto affermato anche in dottrina, la causa del patto di prova va ravvisata nella tutela dell'interesse di entrambe le parti contrattuali a sperimentare la reciproca convenienza al contratto di lavoro, per evitare la illegittimità del patto per incoerenza con la suddetta causa, è necessario che esso contenga anche la specifica indicazione delle mansioni in relazione alle quali l'esperimento deve svolgersi (cfr.Cass. 22/3/2000 n.3451), atteso che la facoltà del datore di lavoro di esprimere la propria insindacabile valutazione sull'esito della prova presuppone che questa debba effettuarsi in ordine a mansioni esattamente identificate ed indicate (v. Cass. 24/12/1999, n. 14538; 26/5/1995 n.5811).

A tal fine, si è altresì affermato che il riferimento al sistema classificatorio della contrattazione collettiva può ritenersi sufficiente ad integrare il requisito della specificità dell'indicazione delle mansioni del lavoratore in prova solo se, rispetto alla scala definitoria di categorie, qualifiche, livelli e profili professionali il richiamo contenuto nel patto di prova sia fatto alla nozione più dettagliata.

Se la categoria di un determinato livello accorpa una serie di profili professionali, è l'indicazione del singolo profilo a soddisfare l'esigenza di specificità delle mansioni, mentre l'indicazione della sola categoria difetterebbe di tale connotazione e sarebbe generica. In tal modo, è soddisfatta l'esigenza di una sufficiente predeterminazione dell'ambito dell'esperimento e quindi delle qualità professionali richieste al lavoratore in prova per il suo superamento in modo da consentire, in caso di recesso del datore di lavoro.

Orbene, fermi i suindicati principi, occorre considerare che il contratto individuale riportava un inquadramento iniziale al IV livello, suscettibile poi di giungere al VI livello CCNL Sefi; la qualifica di guardia particolare giurata e le mansioni di vigile.

La figura professionale della guardia giurata e, per pacifiche deduzioni di parte, declinabile mediante il rinvio al CCNL di categoria che, a sua volta, richiama l'art. 3 DM 10 dicembre 2010 n. 269.


Benchè, come sopra riportato il riferimento alle declaratorie contrattuali sia, in effetti, ritenuto sufficiente ai fini della determinatezza e specificità delle mansioni, si ritiene che, nella fattispecie, il rinvio non sia idoneo.

Ed, invero, l'art. 3 DM citato, nel quale sono indicate le attività proprie della guardia particolare privata, contiene un variegato elenco di mansioni, ciascuna che presuppone una professionalità e competenze diverse.

Difficile pensare che le mansioni affidate e richieste ad una guardia addetta al piantonamento siano fungibile con quelle dell'addetto alla centrale operativa o dell'incaricato del trasporto valori.

Vi è da credere, piuttosto, che, proprio in relazione alla specifico ruolo affidato, dell'obbiettivo a tutela del quale viene previsto il servizio di vigilanza, la guardia debba svolgere mansioni diverse, compiti tra loro differenti.

Non può quindi ritenersi che il mero rinvio all'art. 3 DM citato specifichi, come richiesto, le mansioni oggetto del patto di prova.

Così deve ritenersi sia stato per il sig. 

Questi, invero, all'atto della sua assunzione, ha, certamente potuto comprendere che avrebbe dovuto fare la guardia particolare giurata e che le mansioni di una guardia giurata sono quelle indicate nell'art. 3 citato.

Pur, tuttavia, se ciò vale ad escludere qualunque possibile doglianza relativa all'inadeguatezza delle mansioni al livello, non vale a soddisfare il requisito richiesto per la validità del patto.

Riprendendo, a riguardo, quanto dedotto dalla difesa della società in sede di discussione, si ritiene che la questione non vada posta sul confronto tra le mansioni affidate ed il livello. In sostanza, non è questione di stabilire se il ricorrente sia stato o meno assegnato a mansioni che appartenevano al livello contrattuale.

La risposta su tale quesito, invero, non può che essere positiva in quanto l'assegnazione alla centrale operativa, postazione pacificamente affidata al ricorrente nei 45 giorni di prova, rientra nel novero dell'elenco di cui al citato art. 3.

Il problema attiene ad altro, ovvero al fatto se il rinvio alla declaratoria possa bastare per definire specifiche le mansioni oggetto del patto di prova.

La risposta, per le ragioni sopra indicate, non può che essere negativa.

Un qualunque lavoratore, nei panni del ricorrente, assunto nel livello VI Sefi con qualifica di guardia particolare giurata non avrebbe potuto comprendere quali mansioni avrebbe dovuto svolgere durante la prova.

In teoria, avrebbe potuto essere assegnato al piantonamento, al trasporto valori o alla video sorveglianza.

E' evidente che ciò, non avrebbe potuto sostenere una doglianza relativa all'inquadramento, ma certo vale a ammantare di genericità il patto di prova.

Tale vizio, afferendo al requisito formale della determinatezza delle mansioni comporta la nullità del patto di prova in quanto priva lo stesso della causa per il quale la clausola è prevista, ovvero la possibilità, per ciascuna delle parti contraenti, di misurarsi su specifiche mansioni.

A nulla rileva che, poi, iniziato il periodo di prova, il ricorrente abbia avuto contezza che, tra le varie mansioni, quella assegnatagli e sulla quale la prova si sarebbe svolta, era l'adibizione alla centrale operativa.

Ed, invero, il requisito deve essere presente al momento della conclusione del contratto e non successivamente.

Né rileva il riferimento alla mansione di vigile o al fatto che il livello di assunzione fosse quello più basso del CCNL Sefi.

Ed, invero, le mansioni del vigile dovrebbero, secondo la prospettazione della società essere ricavate dal DM citato ed, allora, ancora una volta, vale quanto già detto.

Secondo il ricorrente, invece, il vigile è il lavoratore addetto al piantonamento.

Se così deve intendersi, allora si profila un vizio funzionale del patto di prova in quanto il ricorrente è stato, pacificamente assegnato ad altro ruolo.

Quanto poi al livello più basso, si ritiene che si tratti di elemento irrilevante posto che il solo livello, privo della mansioni, è contenuto vuoto e, quindi, inidoneo a soddisfare il requisito di forma.

Per tutto quanto sopra riportato, il patto di prova deve ritenersi nullo.

Ne consegue che il licenziamento, intimato per mancato superamento della prova risulta illegittimo.

La conseguenza, in quanto vizio genetico e non funzionale, comporta l'applicazione della disciplina prevista per il licenziamento afferente un rapporto che, sin dall'origine, deve ritenersi connotato dalla stabilità.

Il licenziamento di cui si discute non può dirsi solo privo di motivazione, ma carente dei motivi (giustificato motivo oggettivo o giusta causa) che legittimano il recesso del datore di lavoro.

Un licenziamento può dirsi affetto da mero vizio formale se nella lettera inviata al lavoratore non viene riportata una motivazione, ma poi, nei fatti, viene dimostrata l'esistenza di una ragione giustificatrice del recesso.

Nel caso in esame, invece, il vizio che affligge il licenziamento del sig. [REDACTED] non solo manca di una valida motivazione, ma difetta della ragione giustificatrice che consente al datore di lavoro il recesso.

La sanzione non può, quindi, ratione temporis che essere quella prevista dall'art. 3 Dlgs 23/15, ovvero l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la condanna della società al pagamento di un'indennità risarcitoria che, tenuto conto della durata del rapporto e delle dimensioni dell'azienda, si ritiene di quantificare in [REDACTED]

Le conclusioni alle quali si è sin qui pervenuti superano l'ulteriore vizio funzionale relativo all'inadeguatezza del patto di prova.

Il ricorso va, quindi accolto.

Le spese seguono la soccombenza. Nella liquidazione si ritiene di dover valorizzare il comportamento processuale tenuto dalle parti.

P.Q.M.

Il tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, così decide:

-accoglie il ricorso e, per gli effetti, dichiara la nullità del patto di prova, quindi, dichiara l'illegittimità del licenziamento comunicato il 31 dicembre 2020, dichiara l'estinzione a tale data, del rapporto e condanna la società convenuta a pagare al ricorrente un'indennità risarcitoria pari a [REDACTED]

-condanna la società convenuta alla rifusione delle spese processuali che liquida in [REDACTED] oltre accessori di legge.

Milano 14 luglio 2021

Il giudice

[REDACTED]