



REPUBBLICA ITALIANA
In nome del popolo italiano

IL TRIBUNALE DI FIRENZE
in composizione monocratica
in funzione di giudice del lavoro

nella persona del Giudice dr. Vincenzo Nuvoli, ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

all'udienza del 12 aprile 2017 nella causa iscritta al n. 2415/2016 R.G.

promossa da

rappresentato e difeso dalle Avv. M.G. Del Rosso, Y. Serafini

ricorrente

contro

rappresentato e difeso dagli Avv. C. Voce, G. La Spina

resistente

Fatto e diritto

1. ha convenuto in giudizio avanti al Tribunale di Firenze, in funzione di giudice del lavoro, , esponendo di aver prestato attività lavorativa subordinata a favore di parte convenuta, inquadrato come apprendista, dal 18.5.2016 al 31.5.2016, data in cui la società datrice di lavoro era receduta per mancato superamento della prova; deducendo la nullità del rapporto di apprendistato, nonché la nullità del patto di prova, ha chiesto, ex art. 3, Il co., D.Lgs. 23/2015, condannarsi la convenuta alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento del danno, commisurato alle retribuzioni dovute dalla data del licenziamento a quella della reintegra, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali e oltre alla regolarizzazione previdenziale.

2. Costituitasi in giudizio, ha eccepito la nullità del ricorso, nel merito contestando l'applicabilità della tutela reintegratoria, e deducendo l'intervenuta decadenza ex art. 420 c.p.c. da eventuali domande relative a diverse tipologie di tutela.

3. È pacifica tra le parti la mancata sottoscrizione, da parte del ricorrente, del contratto di apprendistato professionalizzante; ai sensi dell'art. 42, I co., D.Lgs. 81/2015 (applicabile



ratione temporis) la forma scritta è richiesta unicamente *ad probationem*. Peraltro, parte convenuta non ha contestato che il ricorrente, come da questi dedotto con riferimento alla scheda anagrafico-professionale, fosse già in possesso della qualifica professionale di operaio pellettiere a seguito di periodi di apprendistato professionalizzante svolti in precedenza; ne consegue, attesa l'inesistenza della causa formativa, la configurabilità di un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 1418, I co., c.c. in relazione all'art. 1325 c.c.), con diritto del prestatore all'inquadramento nella qualifica di pellettiere, Il livello, CCNL Imprese artigiane dei settori tessili, dell'abbigliamento e delle calzature (cfr. comunicazione di assunzione doc. 1 di parte ricorrente).

4. È parimenti pacifica la mancata sottoscrizione della clausola contenente la pattuizione di un periodo di prova della durata di quattro mesi; ne consegue, per carenza del requisito formale prescritto dall'art. 2096 c.c., la nullità del patto di prova.

5. Con lettera datata 31.5.2016, _____ è receduta dal rapporto in periodo di prova; attesa la carenza di valido patto di prova ex art. 2096 c.c., va ritenuta l'illegittimità del recesso datoriale, peraltro non contestata da parte convenuta.

6. Le parti controvertono invece sulle conseguenze dell'illegittimità del recesso, *ratione temporis* disciplinate dall'art. 3 D.Lgs. 23/2015; al riguardo, è incontroverso che non sussistono le condizioni che, ai sensi dell'art. 9, I co., D.Lgs. 23/2015 escludono l'applicazione della tutela reintegratoria di cui all'art. 3, II co.

Va premesso che per consolidato orientamento di legittimità, l'art. 10 L. 604/1966, nell'escludere l'applicabilità della disciplina limitativa dei licenziamenti ai lavoratori in prova, attribuisce al datore di lavoro la facoltà di recesso *ad nutum* ex art. 2096 c.c., senza alcun obbligo motivazionale; nell'ipotesi di nullità del patto di prova, non potendo trovare applicazione l'art. 10 cit., ai sensi dell'art. 1 L. 604/1966 il licenziamento del prestatore in prova *si configura come licenziamento individuale non distinguibile da ogni altro licenziamento della stessa natura* (Cass. 8.11.1996 n. 9769; cfr. Cass. 14.4.2001 n. 5591), soggetto alla verifica della sussistenza di giusta causa o giustificato motivo, la cui mancanza determina l'applicazione della disciplina sanzionatoria prevista in ragione della sussistenza o meno dei requisiti per la tutela reale o risarcitoria (Cass. 8.11.1996 n. 9769 cit.; Cass. 12.9.2016 n. 17921).

7. Il ricorrente deduce che la fattispecie in esame è riconducibile al II comma dell'art. 3 D.Lgs. 23/2015 ; la norma, *esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore*, prevede l'applicabilità della



tutela reintegratoria, oltre all'indennità risarcitoria, che per il *periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.*

Secondo la tesi attrice, infatti, dalla nullità del patto di prova deriverebbe la comprovata insussistenza del fatto (mancato superamento della prova) posto a fondamento del recesso datoriale, con conseguente sussumibilità nella fattispecie astratta prevista dall'art. 3, Il co., in esame.

La tesi è stata seguita da Trib. Milano 3.11.2016 (prodotta da parte ricorrente), che, dal difetto di un valido patto di prova, ha desunto l'ingiustificatezza del licenziamento ex artt. 1 e ss. L. 604/1966 *in quanto fondato su una ragione inesistente e, cioè, sull'asserito mancato superamento di un patto di prova in realtà non validamente stipulato*; tale orientamento ermeneutico trova conferma nelle argomentazioni di Cass. 3.8.2016 n. 16214 che, in fattispecie in cui trovava applicazione l'art. 18 L. 300/1970 nel testo modificato dalla L. 92/2012, ha ritenuto che *il richiamo al mancato superamento della prova è totalmente inidoneo a costituire giusta causa o giustificato motivo, ed il vizio è tale da determinare l'applicazione della tutela reintegratoria e risarcitoria, che è stata prevista dal IV comma del nuovo art. 18 della L. n. 300 del 1970 - come modificato dalla L. n. 92 del 2012, applicabile ratione temporis - per le ipotesi più evidenti di discostamento del recesso dalle relative fattispecie legittimanti* (nello stesso senso, Trib. Milano 24.5.2013 in *Riv. Crit. Dir. Lav.* 2013, pag. 195 e ss.).

Ritiene applicabile alla fattispecie per cui è causa l'art. 3, Il co., D.Lgs. 23/2015 anche Trib. Torino sent. 16.9.2016, la quale peraltro, pur affermando che *il licenziamento in esame appare del tutto sfornito di giustificatezza nella sua massima accezione, essendo un licenziamento ad nutum al di fuori delle ipotesi consentite, e che un'interpretazione estensiva della norma (ma non certo analogica, non consentita dall'avverbio "esclusivamente"), coerente con la finalità perseguite dal legislatore e imposta in chiave costituzionalmente orientata, consente di ricondurre il licenziamento in esame ad una fattispecie di licenziamento per motivi soggettivi di cui è ontologica l'insussistenza, da ritenere direttamente dimostrata per la semplice considerazione che i fatti materiali su cui è basato il recesso non sono neppure stati esplicitati*, precisa che, nella fattispecie da essa esaminata, l'istruttoria consentiva di ricondurre il recesso datoriale alla sfera soggettiva del lavoratore.

8. Ad avviso del giudicante, tale orientamento interpretativo non è condivisibile.

L'art. 3, Il co., D.Lgs. 23/2015, nel disciplinare le *ipotesi di licenziamento per*



giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, si riferisce infatti a fattispecie di licenziamento di natura disciplinare imputabili a condotte inadempienti del prestatore. Conferma tale interpretazione, oltre al chiaro tenore letterale della norma, la quale fa riferimento al *fatto materiale contestato al lavoratore*, l'evidente richiamo dell'art. 18, IV co., L. 300/1970 (come novellato dalla L. 92/2012), e delle questioni dibattute nell'ermeneutica di tale norma (cfr. l'esclusione della *valutazione circa la sproporzione del licenziamento*); è, peraltro, decisiva la considerazione che l'art. 1, VII co., lett. c) della legge delega (L. 10.12.2014 n. 183), alla cui luce va interpretata la legislazione delegata, prevede espressamente che il diritto alla reintegrazione sia limitato, oltre che ai licenziamenti nulli e discriminatori, *a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato*.

Peraltro, per consolidato orientamento interpretativo (da ultimo, Cass. 18.1.2017 n. 1180), la facoltà di recesso datoriale nel patto di prova ha natura discrezionale, e non richiede alcuna motivazione; fermo restando (cfr. Corte cost. n. 189/1980) che il lavoratore licenziato può dedurre (con onere della prova, ex art. 2697 c.c., a suo carico) che il licenziamento è stato determinato da motivo illecito (*ex plurimis*, Cass. 14.10.2009 n. 21784).

Ne consegue che il licenziamento per mancato superamento della prova (e tale va configurato quello oggetto di causa, posto che la lettera 31.5.2016 - doc. 3 di parte ricorrente - contiene esclusivamente la manifestazione della volontà del datore di lavoro di recedere durante il periodo di prova) non è equiparabile a un licenziamento per giustificato motivo soggettivo, posto che il primo, a differenza del secondo, è per sua natura privo di motivazione (oggettiva o soggettiva); potrebbe infatti rilevare unicamente l'eventuale motivo illecito, quale quello discriminatorio o ritorsivo, nella specie non dedotto, né tanto meno provato, e che, comunque, sarebbe ricompreso nell'ambito di applicabilità dell'art. 2 D.Lgs. 23/2015.

Del resto, la nullità del patto di prova non può essere inquadrata nella fattispecie della comprovata insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, cui il secondo comma dell'art. 3 D.Lgs. 23/2015 riconnette l'applicabilità della tutela reale; la carenza di valido patto di prova, infatti, determina non già l'insussistenza di un fatto riconducibile al lavoratore, bensì la carenza del presupposto che, ai sensi dell'art. 10 L. 604/1966, attribuisce al datore di lavoro la facoltà di recedere *ad nutum*. Ne consegue, come ritenuto dalla consolidata giurisprudenza di legittimità già citata, che in tale ipotesi il licenziamento



è privo di causa giustificatrice ex art. 1 L. 604/1966, fattispecie in cui peraltro trova applicazione la tutela indennitaria di cui al I comma dell'art. 3 D.Lgs. 23/2015.

9. Il giudicante non condivide la tesi di parte convenuta, secondo cui la fattispecie in esame sarebbe riconducibile all'ipotesi di *licenziamento [...] intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966*, per la quale l'art. 4 D.Lgs. 23/2015 prevede una tutela indennitaria ridotta rispetto a quella dell'art. 3, I co.; infatti, il licenziamento presenta una motivazione, consistente nel mancato superamento della prova, pur inidonea a legittimarlo attesa la nullità della clausola ex art. 2096 c.c., né si verte nell'ipotesi, presa in esame da Cass. 14.4.2001 n. 5591, di espressa richiesta dei motivi da parte del lavoratore licenziato.

10. Per le considerazioni svolte, dall'invalidità del patto di prova e, conseguentemente, del recesso datoriale per mancato superamento della stessa, deriva – previa declaratoria di estinzione del rapporto - l'applicazione della tutela indennitaria ex art. 3, I co., D.Lgs. 23/2015 (*pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità*); attesa la breve durata del rapporto, l'indennità va determinata nel minimo di quattro mensilità, calcolate sulla base della qualifica di pellettiere, Il livello, CCNL Imprese artigiane dei settori tessili, dell'abbigliamento e delle calzature, da riconoscersi in virtù della nullità del rapporto di apprendistato. Ex art. 429 c.p.c., competono rivalutazione monetaria e interessi legali dalla cessazione del rapporto al saldo.

Ex art. 91 c.p.c., la convenuta soccombente va condannata al pagamento, a favore del ricorrente, delle spese processuali, che, avuto riguardo ai parametri di cui al D.M. 10.3.2014 (scaglione da € 5.201,00 a € 26.000,00), si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando sul ricorso proposto da _____ on atto depositato in data 29.7.2016, respinta ogni diversa istanza, eccezione e ueuuzione: dichiara estinto alla data del 31.5.2016 il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato intercorso tra _____ condanna _____ al pagamento, a favore di _____ di un'indennità pari a quattro mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (sulla base della qualifica di pellettiere, Il livello, CCNL Imprese artigiane dei settori tessili, dell'abbigliamento e delle calzature), oltre rivalutazione monetaria e interessi legali dal 31.5.2016 al saldo; condanna _____ al pagamento, a favore di _____ delle spese processuali, liquidate in € 2.738,00 oltre rimborso spese forfetario 15%, IVA e CAP;



fissa il termine di sessanta giorni per il deposito della sentenza.
Firenze, 12 aprile 2017

Il Giudice del lavoro
(dr. Vincenzo Nuvoli)

