



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO DI MILANO
SEZIONE LAVORO

La dott.ssa Francesca Saioni, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia n. ***/2020 R.G. pendente tra:

V.P.

con gli avv.ti Luigi De Andreis e Gionata, domicilio eletto in Milano, corso Italia n. 8,

ricorrente

c o n t r o

B. S.R.L.,

resistente contumace

OGGETTO: patto di prova, costituzione rapporto di lavoro subordinato, pagamento somme

All'udienza di discussione, il procuratore del ricorrente concludeva come in atti.

FATTO ED IN DIRITTO

Con ricorso ex art. 414 c.p.c., V.C. ha convenuto in giudizio B. s.r.l. per sentire accogliere le seguenti conclusioni:





“Accertare e dichiarare la nullità del patto di prova apposto al contratto di lavoro intercorrente tra la Società e il ricorrente;

*2. **Accertare e dichiarare** la nullità del licenziamento intimato al ricorrente, per violazione di norma imperativa e/o per frode alla legge, e conseguentemente **ordinare** alla convenuta la reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro e **condannare** inoltre la convenuta al pagamento dell’indennità risarcitoria di cui all’art. 2, comma 1, d.lgs. 23/2015, commisurata all’ultima retribuzione pari a Euro 3.557,33 mensili lordi (o altra misura di giustizia), maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell’effettiva reintegrazione, in ogni caso non inferiore a cinque mensilità, e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo.*

*3. In subordine alla domanda che precede, e salvo gravame, **accertare e dichiarare** l’illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente in assenza di una valida ragione giustificativa e conseguentemente **condannare** la convenuta al pagamento dell’indennità di cui agli artt. 3 e 9, d.lgs. 23/2015, nella misura corrispondente a 6 mensilità e dunque pari a Euro 21.343,98 lordi, o in altra misura ritenuta di giustizia, parametrata sul tallone mensile di Euro 3.557,33 (o altra misura di giustizia), e **condannare** inoltre la convenuta al pagamento dell’indennità sostitutiva del preavviso nella misura corrispondente a 60 giorni pari dunque a Euro 6.906,66 (o altra misura di giustizia);*

4. Con interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo

5. Con condanna al rimborso dei compensi dovuti dal ricorrente ai propri difensori secondo i criteri stabiliti dal D.M. 55/2014 per le cause di valore indeterminabile, come da nota spese prodotta (doc. 28), oltre spese generali, IVA e CPA occorrenti per la relativa fatturazione” .

Malgrado la rituale notifica, non si è costituita la parte resistente che è rimasta contumace per l’intera durata del procedimento.





All'udienza del 22 dicembre 2020 la causa è stata discussa e decisa senza necessità di incumbenti istruttori, con modalità da remoto, stante l'epidemia di COVID 19.

Ciò posto, le pretese avanzate dal ricorrente trovano esaustiva conferma documentale in causa.

Invero, può ritenersi provato che:

- 1) il ricorrente, già dipendente di D., ha sottoscritto, all'esito di contatti con l'ex collega A.A., una lettera di impegno all'assunzione con O. in data 14 novembre 2019 nella quale la società si impegnava ad assumerlo dal 2 dicembre 2019, con mansioni di Business Development Manager, livello di quadro, CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, settore telelavoro, a riporto di S.U., Head of Business Development Italy di O. (doc. 5);
- 2) da lunedì 2 dicembre 2019 il ricorrente ha seguito un ciclo di formazione tenuto a B. e destinato a tutti i lavoratori neoassunti dalle società del Gruppo a livello Europeo (doc. 10 bis). In pari data, ha ricevuto il telefono e il computer aziendali di B., per i quali ha provveduto poi, su richiesta della società stessa, a inviare la documentazione di ricevuta (doc. 11). Si rammenta che l'odierna convenuta fa parte del gruppo O. che opera in Europa anche tramite la predetta società (docc. 2 - 4);
- 3) all'esito della settimana di formazione, in data 9 dicembre 2019, risulta che il ricorrente abbia fornito a B. s.r.l. i dati per l'assunzione, rimanendo in attesa della formalizzazione (doc. 12);
- 4) in data 20 dicembre 2019, il ricorrente ha scritto alla sua referente, S.U., mettendo in copia conoscenza anche i colleghi A.H. e G.C., per informare che "*...che ad oggi sono*





ancora senza contratto. Ho firmato solo l'engagement letter, che allego qui. Chiedo vostro supporto per finalizzare. Forse a stretto giro chiudo il primo deal!!!" (doc. 13). Dal tenore della comunicazione, si evince che il ricorrente aveva già iniziato a lavorare ("*Forse a stretto giro chiudo il primo deal !!!*"), circostanza considerata come pacifica da B., tenuto conto della risposta pervenuta da S.U. in pari data: "*Mi spiace molto per la situazione ma, come confermato nel nostro 121 di questa settimana, ti garantisco che stiamo facendo il massimo per accelerare il processo lato HR. Sarà nostra premura farti avere il feed back a stretto giro. Grazie per la paziente collaborazione. A presto*" (doc. 13);

- 5) in data 30 dicembre 2019, G.C. ha chiesto al ricorrente di compilare ulteriore documentazione "*così prepariamo il contratto*" (doc. 14).
- 6) In data 7 gennaio 2020, perdurando l'assenza di formalizzazione, il ricorrente ha sollecitato nuovamente la definizione della sua pratica presso un collega di A., V.T., *HR Officer* di B. (doc. 15), il quale si è dichiarato a conoscenza della situazione, scusandosene e precisando: "*To be honest I am still waiting for input, this means I cannot hand out your contract*" ("*...ad essere onesti sto ancora aspettando gli input, ciò significa che non posso consegnarti il tuo contratto*", trad. di chi scrive, sempre doc. 15).
- 7) Il 10 gennaio 2020 A.M. di B., ha scritto al ricorrente, scusandosi per l'accaduto: "*I understand that this conversation has been going on for long now and I would like to apologize for all the inconvenience caused*" ("*Capisco che questo discorso è andato avanti a lungo e vorrei scusarmi per tutti gli inconvenienti causati*", trad. di chi scrive, sempre doc. 15);





- 8) Infine, il 13 gennaio 2020, il rapporto è stato formalizzato con alcuni scostamenti rispetto alla lettera di impegno all'assunzione, compreso il fatto che la società datrice di lavoro sarebbe stata, appunto, B. e non O. (docc. 16 e 17).
- 9) Il contratto prevedeva, peraltro, un bonus di ingresso di 6.000,00 euro lordi che, come precisato dalla mail accompagnatoria (doc. 16), risulta erogato anche per compensare il periodo in cui il ricorrente era stato privo di copertura contrattuale: *«sarai rimborsato del periodo dal 02-12-2019 al 20-01-2020 con un pagamento unico di Euro 6.000 lordi come previsto dal contratto»*;
- 10) È documentale che nel mese di febbraio 2020 il ricorrente abbia continuata la sua attività lavorativa, aggiudicandosi anche alcuni bonus (v. cedolino di marzo 2020, doc. 26);
- 11) Poco dopo la proclamazione del primo *lockdown* (marzo 2020), il ricorrente è stato contattato da G.C. e C.C. che gli hanno anticipato a voce la volontà di interrompere il rapporto di lavoro prima dello scadere del periodo di prova, previsto in 4,5 mesi nel contratto (assente nella lettera di impegno all'assunzione). Di tale circostanza, si ha la riprova nella comunicazione inviata dal ricorrente il 20 aprile 2020 a S.U.i: *«Buonasera S.,
Spero tutto proceda per il meglio.
Ti scrivo perché mi trovo in una situazione che mi rimane poco chiara, in merito alla quale chiedo un tuo cortese intervento.

Come forse saprai, a fine marzo ero stato contattato per telefono da G. C. e C.C., i quali mi avevano anticipato a voce la volontà di B. S.r.l. di interrompere il rapporto di lavoro in essere con il sottoscritto.*





A valle di tale comunicazione orale (a cui non ne sono seguite di ulteriori), mi è stato bloccato l'accesso alla posta elettronica aziendale mentre ho ancora accesso ad O. (ho anche 31 leads assegnati e 3 in progress - video in allegato) e a W. (video in allegato).

Come potrai capire, sono stato quindi estromesso di fatto dall'azienda, senza ricevere alcuna comunicazione di recesso per iscritto da parte di B. S.r.l.

Alla luce di quanto sopra, non potendo fare altro che considerarmi a tutti gli effetti ancora un vostro dipendente (a cui è impedito tuttavia di svolgere la propria attività lavorativa), ti confermo di essere pronto a riprendere servizio nelle mie mansioni sin da subito.

Ringraziandoti per la cortese collaborazione, rimango in attesa di tuo cordiale riscontro».

12) S.U. ha riscontrato la richiesta di chiarimenti attorea nei seguenti termini:

“Carissimo V.,

Innanzitutto spero di trovarti bene, in questo periodo difficile!

Sono rimasta alquanto sorpresa dal tuo messaggio in calce, che ho prontamente gestito con le risorse umane ieri sera.

Di fatto, le intenzioni anticipate ad inizio mese da C.C. e G.C., si sono tradotte nella lettera allegata, data 3 Aprile 2020, che prendo atto non sia mai giunta a destinazione. Si è trattato di un genuino disallineamento di comunicazione interna, di cui ci scusiamo vivamente.

Per ovviare al disguido, in allegato troverai la lettera di conclusione del rapporto datata 30 Aprile 2020, ultimo giorno di lavoro effettivo in B. Srl.

Una volta presa visione dei contenuti, ti chiedo gentilmente di ritornare tale documento siglato, non appena ti fosse possibile.

Resto a completa disposizione per ulteriori necessità e ti saluto





cordialmente ringraziandoti per il lavoro svolto in questi mesi.

In bocca al lupo per le sfide future!” (doc. 23).

In allegato alla citata comunicazione, il ricorrente ha dunque ricevuto la lettera di licenziamento in prova, con effetto dal 30 aprile 2020 (doc. 1).

Il licenziamento è stato impugnato dal ricorrente il 26 maggio 2020.

Alla luce di quanto documentalmente rinvenibile in causa, va quindi dichiarata la nullità del patto di prova apposto al contratto di assunzione, essendo provato in causa che il rapporto di lavoro è stato instaurato in data antecedente, vale a dire sin dal 2 dicembre 2019, quando il ricorrente si è recato a B. per seguire il corso di formazione.

Peraltro, anche la lettera di impegno all’assunzione recava come *starting date* il 2 dicembre 2019, giorno in coincidenza del quale il ricorrente è stato fornito di account, pc e telefono aziendale (docc. 7 – 11) per poter iniziare ad essere operativo, subito dopo la fine del corso stesso.

E’ pacifico che il patto di prova sottoscritto successivamente all’assunzione sia nullo, come da condivisa e consolidata giurisprudenza di legittimità (Cass. n. 21758/2010; n. 11122/2002; n. 5591/2001). Anche questa Sezione ha già avuto modo di pronunciarsi al riguardo: *“...essendo tra le parti assolutamente pacifico che il ricorrente non sottoscriveva il contratto di assunzione prima dell’esecuzione della prestazione (ma sostanzialmente un mese dopo e ciò a prescindere, per quanto di rilievo nella valutazione della validità del patto di prova, dalle motivazioni addotte dalla convenuta) ne deriva per l’effetto la nullità del patto in esame»* (Trib. Milano 6 febbraio 2013, n. 458, est. Perillo). Accertata la illegittimità del patto, il licenziamento risulta intimato in totale assenza di presupposti giustificativi. Pare assai probabile che la negativa congiuntura economica innescatasi a causa della pandemia di COVID 19, in particolar modo nel settore turistico – alberghiero, sia la ragione sottesa alla scelta societaria. Peraltro, nella lettera di recesso, B. s.r.l. neanche eccepisce il





mancato superamento della prova limitandosi, invece, ad affermare “...ci avvarremo del diritto di rescindere il

contratto di lavoro tra Lei e B. s.r.l. durante il periodo di prova”.

Si rammenta che ai sensi dell’art. 46 D.L. 18/2020, convertito con modificazioni dalla Legge 27/2020, e modificato dall’art. 80, co. 1, D.L.

34/2020 (versione vigente all’epoca dei fatti per cui è causa): “1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto l’avvio delle procedure di cui agli articoli 4,5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per cinque mesi

e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate

successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell’appalto, sia riassunto a seguito

di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d’appalto. Sino alla scadenza del

suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell’articolo

3, della legge 15 luglio 1966, n. 604. Sono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all’articolo 7 della

legge 15 luglio 1966, n. 604. 1-bis. Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia

proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell’articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di

cui all’articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia

richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di

lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri ne’ sanzioni per il datore di lavoro”.





Il licenziamento di cui qui si discute è stato intimato nel periodo di vigenza del divieto di legge, con la conseguenza che deve ritenersi affetto da nullità per contrarietà a norma imperativa ex art. 1418, co. 1, c.c. L'art. 2 D. Lgs. 23/2015 stabilisce che *"1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al comma 3. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale. 2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali"*.

Ne consegue che B. deve essere condannata all'immediata reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro di cui in precedenza nonché al pagamento, in favore del signor C., di un'indennità commisurata





all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto *l'aliunde perceptum*, e comunque in misura non inferiore a cinque mensilità: il tutto oltre ad interessi e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo effettivo.

Infine, B. deve essere condannata al versamento, per il medesimo periodo, dei contributi previdenziali e assistenziali.

Le spese di lite seguono la soccombenza.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, così provvede:

- 1) accerta e dichiara la nullità del patto di prova apposto al contratto di lavoro stipulato tra le parti;
- 2) conseguentemente, accerta la nullità del licenziamento intimato al ricorrente con decorrenza dal 1° maggio 2020;
- 3) ordina alla resistente di reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro;
- 4) condanna la resistente al pagamento, in favore del ricorrente, di indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione, pari ad euro 3.557,33 lordi, dal giorno del recesso sino a quello di effettiva reintegra, in ogni caso in misura non inferiore a cinque mensilità, con interessi e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo, oltre ai contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo; 5) condanna la resistente al pagamento delle spese di lite sostenute dal ricorrente, liquidate in euro 6.000,00 per compensi, oltre al rimborso spese generali al 15%, IVA e CPA;
- 6) fissa termine di giorni 60 per il deposito della sentenza.

Milano, 23/12/2020

Il giudice
Francesca Saioni



