



**TRIBUNALE DI ANCONA  
REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Tribunale di Ancona, sez. Lavoro, in persona del Giudice dott. Tania De Antoniis, all'esito dello scambio di note scritte ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c. con termine per note sino al **28.9.2023** e successive modifiche ed integrazioni, richiamato il contenuto narrativo degli atti di causa; viste le deduzioni, eccezioni, istanze e conclusioni formulate dalle parti ed esaurita la discussione con scambio di note scritte; ha pronunciato e pubblicato la seguente

**SENTENZA**

nella causa n. **921/2022** R.G. Lav.,

TRA

rappresentato e difeso dall'avv. \_\_\_\_\_, giusta procura allegata al ricorso introduttivo, elettivamente domiciliato presso il suo studio in Ancona via \_\_\_\_\_ ;

**RICORRENTE**

**s.p.a.**

*IN PERSONA DEL LEGALE RAPPRESENTANTE PRO TEMPORE*

rappresentato e difeso dall'avv. D'Andrea giusta procura a margine della memoria di costituzione e risposta, elettivamente domiciliato presso il suo studio in Ancona via San Martino n. 25;

**RESISTENTE**

**OGGETTO:** nullità del patto di prova.

**RAGIONI DELLA DECISIONE**

Il ricorrente allega di essere stato assunto a tempo indeterminato dall' \_\_\_\_\_ s.p.a. a far data dall'8.11.2019 dopo avervi prestato attività in vari periodi precedenti come lavoratore somministrato. Sostiene che in virtù dei pregressi rapporti di lavoro il patto di prova apposto al contratto di lavoro a tempo indeterminato è nullo in quanto le medesime mansioni erano già state svolte in passato per lo stesso datore di lavoro. Sotto altro profilo sostiene la nullità del patto di prova per mancanza di forma scritta. Ne consegue l'illegittimità del recesso intimato nel periodo di prova con richiesta di reintegrazione nel posto di lavoro o in subordine riconoscimento della



tutela indennitaria.

Costituendosi in giudizio, l' s.p.a. sostiene l'obbligatorietà dell'apposizione del patto di prova, in quanto la fase del reclutamento del personale nelle società a partecipazione pubblica è regolata dai medesimi principi propri del pubblico impiego, sicché deve trovare applicazione anche il disposto dell'art. 17 DPR 487/1994. Sostiene, inoltre, che nel caso di specie la condotta tenuta dal lavoratore durante il rapporto di somministrazione aveva reso necessaria e giustificata l'apposizione del patto di prova volto a verificare non soltanto l'idoneità allo svolgimento delle mansioni, ma anche ulteriori aspetti attinenti al comportamento del lavoratore. Deposita, inoltre, la lettera di assunzione sottoscritta, da cui risulta la stipula per iscritto del patto di prova e in subordine sostiene l'applicabilità unicamente della tutela indennitaria.

Il ricorso è infondato e non può trovare accoglimento.

Va innanzitutto escluso che la disciplina che impone l'apposizione del patto di prova nell'ambito del pubblico impiego privatizzato sia estensibile anche alle società partecipate.

A tale proposito, si rileva che l'art. 19 d.lgs. 175/2016 ha imposto alle società partecipate l'assunzione di personale tramite procedure selettive previste con propri provvedimenti nei quali definire criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'art. 35 comma 3 d.lgs. 165/2001. Viene, peraltro, ribadito nel medesimo articolo che, ove non diversamente disposto, la disciplina del rapporto di lavoro rimane assoggettata alla disciplina codicistica e normativa propria del lavoro subordinato nell'impresa.

Dunque, l'aspetto pubblicistico attiene unicamente alle procedure con cui reclutare il personale, mentre al momento della stipula del contratto individuale la gestione del rapporto deve essere improntata alle norme sull'impiego privato salvo eccezioni.

Alla luce dei suddetti principi si ritiene che, poiché il patto di prova attiene allo svolgimento del rapporto di lavoro e non alla diversa fase del reclutamento, in assenza di disposizione eccezionale che preveda una diversa disciplina per il personale dipendente delle società partecipate, trova applicazione l'art. 2096 c.c., che non impone la stipula di un patto di prova, elemento accessorio del contratto di lavoro subordinato.

Dispone il primo comma di tale norma che il patto di prova deve risultare da atto scritto, circostanza che viene contestata nel ricorso introduttivo.

A tale riguardo parte convenuta ha depositato la lettera di assunzione sottoscritta dal lavoratore in data 12.4.2022 (doc. 4 fascicolo ricorrente), da cui risulta la pattuizione scritta del patto di prova con conseguente infondatezza della doglianza.

Sotto altro profilo parte ricorrente sostiene che, avendo svolto le medesime mansioni presso la convenuta durante precedenti rapporti di



somministrazione, il patto di prova non poteva essere apposto in quanto privo di causa.

Orbene, per giurisprudenza costante nel lavoro subordinato, il patto di prova tutela l'interesse di entrambe le parti a sperimentarne la convenienza, sicché è illegittimamente stipulato ove la suddetta verifica sia già intervenuta, con esito positivo, per le stesse mansioni e per un congruo lasso di tempo. Ciò nonostante, la Suprema Corte ritiene che sia possibile anche la ripetizione del patto di prova in successivi contratti di lavoro tra le medesime parti purché, in base all'apprezzamento del giudice di merito, vi sia la necessità per il datore di lavoro di verificare, oltre alle qualità professionali, anche il comportamento e la personalità del lavoratore in relazione all'adempimento della prestazione, trattandosi di elementi suscettibili di modificarsi nel tempo per molteplici fattori, attinenti alle abitudini di vita o a problemi di salute (Cass. 15059/2015).

Nel caso di specie, tenuto conto che il precedente rapporto si era svolto alle dipendenze di altro datore di lavoro il patto di prova risulta del tutto giustificato, non potendo essere sufficiente la circostanza che l'odierna convenuta abbia potuto apprezzare le modalità di svolgimento della prestazione del

D'altro canto, la prova esperita ha permesso di rilevare che vi erano state diverse segnalazioni su comportamenti non corretti del \_\_\_\_\_ durante il periodo in cui aveva prestato attività come lavoratore somministrato. La circostanza è stata confermata dal caposquadra \_\_\_\_\_ e dal responsabile dello spazzamento \_\_\_\_\_, che ha ricordato che il primo gli aveva segnalato varie volte atteggiamenti non congrui del ricorrente. Lo stesso \_\_\_\_\_ sentito in sede di interrogatorio formale ha confermato che vi erano stati screzi e diverbi, sicché, a prescindere dalla fondatezza delle segnalazioni e dalla correttezza o meno dei comportamenti tenuti dal \_\_\_\_\_, sicuramente sussisteva per il datore di lavoro la necessità di verificare il comportamento del lavoratore una volta che era stata disposta la sua assunzione in pianta stabile nell'organico della società convenuta.

Ne consegue che anche la prima doglianza non può essere condivisa.

A nulla rileva, poi, che i comportamenti indicati siano stati tenuti nel periodo precedente all'assunzione a tempo indeterminato, in quanto i motivi di ricorso non attengono in alcun modo al positivo superamento della prova e all'esistenza di un motivo illecito che aveva portato all'esercizio del potere di recesso *ad nutum* riconosciuto alle parti dall'art. 2096 c.c..

Pertanto, tali comportamenti, su cui è stata ammessa la prova testimoniale, sono stati adottati da parte resistente per dimostrare vieppiù la necessità di sottoporre il ricorrente ad un periodo di prova con conseguente legittimità dell'apposizione del relativo patto e correttezza del recesso intimato, non per provare che la prova esperita non era stata superata.

Al riguardo, si ricorda che l'esercizio del potere di recesso datoriale è



stato nel tempo rivisitato nell'ottica di un'interpretazione costituzionalmente orientata della disposizione codicistica; in questa prospettiva limiti alla discrezionalità datoriale, suscettibili di sindacato in sede giurisdizionale, sono stati rinvenuti nella necessità che il recesso sia stato determinato da ragioni inerenti all'esito dell'esperimento in prova (in coerenza con la causa del patto di prova) e non sia riconducibile ad un motivo illecito ed è stata riconosciuta la possibilità per il lavoratore di dedurre in sede giurisdizionale la nullità di tale recesso, con onere a suo carico 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 (Corte cost. n. 189 del 1980, Corte cost. n. 255 del 1989, Corte cost. n. 541 del 2000, Cass. n. 1180 del 2017 Cass. n. 469 del 2015, Cass. n. 21784 del 2009, Cass. n. 1213 del 2004, Cass. n. 19354 del 2003, Cass. Sez. Un. n. 11633 del 2002. Cass. n. 2228 del 1999) (così testualmente Cass. 20239/2023).

Nel caso di specie, la tematica non è stata affatto trattata nel ricorso introduttivo, né è stato allegato prima ancora che provato il positivo superamento della prova e il motivo illecito unico e determinante, estraneo alla funzione del patto di prova, che avrebbe determinato il recesso.

Per tali ragioni, il ricorso non può trovare accoglimento.

Solo per completezza va rilevato in ordine alla memoria di replica del ricorrente, depositata in data 27.9.2023, che da un lato in essa non sono state introdotte tematiche nuove, essendo stati trattati i medesimi argomenti già illustrati nella memoria difensiva della resistente, sebbene non nelle note autorizzate per la discussione depositate da quest'ultima in data 13.9.2023, dall'altro che il deposito di repliche era stato autorizzato dal giudice ai sensi dell'art. 429 c.p.c. che, prevedendo la possibilità di autorizzare memorie di discussione, implicitamente ammette che vengano autorizzate anche memorie in replica, non essendovi sul punto alcuna preclusione.

Pertanto, sebbene risulti incoerente che le repliche, che dovrebbero essere unicamente una risposta alle note di controparte, abbiano un'ampiezza e una complessità maggiore delle memorie di discussione da depositare entro il primo termine assegnato al fine di garantire il principio del contraddittorio e il diritto di difesa della controparte, nel caso di specie si ritiene che alcun *vulnus* si sia verificato ai danni del convenuto, non essendo state introdotte tematiche nuove estranee alla causa, sicché non si ritiene di prendere alcun provvedimento per garantire il contraddittorio ai sensi dell'art. 101 comma 2 c.p.c..

La difficoltà della materia trattata (su cui di recente si è pronunciata anche la Suprema Corte escludendo in caso di patto di prova nullo l'applicazione della tutela reintegratoria, Cass. 20239/2023) fa ritenere sussistenti i presupposti per compensare per metà le spese di lite ponendo la residua metà a carico del ricorrente, tenuto conto del principio di soccombenza e della mancata accettazione della proposta conciliativa



## Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 29/09/2023

giudiziale da parte del \_\_\_\_\_, più favorevole per la parte dell'esito del giudizio.

**P.Q.M.**

Il Tribunale di Ancona in composizione monocratica, in persona della dott.ssa Tania De Antoniis, quale giudice del lavoro, definitivamente pronunciando in contraddittorio tra le parti, così provvede, ogni altra domanda, istanza ed eccezione disattesa:

- 1) Rigetta il ricorso;
- 2) Compensa per metà tra le parti le spese di lite e condanna \_\_\_\_\_ a rifondere ad \_\_\_\_\_ s.p.a. la residua metà che liquida in Euro 1.400,00, oltre rimborso forfetario, IVA e CPA come per legge.

Così deciso in Ancona, il 29.9.2023 all'esito dello scambio di note scritte ex art. 127 ter c.p.c. con termine sino al 28.9.2023.

**IL GIUDICE**

*(dr.ssa Tania De Antoniis)*

(Atto sottoscritto digitalmente)

