



**TRIBUNALE ORDINARIO DI BARI
SEZIONE LAVORO
In nome del popolo italiano**

Il giudice dott.ssa Claudia Tanzarella,

verificata la rituale comunicazione a cura della cancelleria del provvedimento con cui si è disposto, ai sensi dell'art. 127 *ter* c.p.c., che l'udienza di discussione sia sostituita dal deposito telematico e dallo scambio di note scritte contenenti le sole istanze e conclusioni, dà preliminarmente atto della predetta modalità di comparizione delle parti e, viste le conclusioni rassegnate dalle parti, adotta *ex art. 127 ter c.p.c.* la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 9203/2022 del Registro Generale e promossa da

Parte_1 , con il procuratore avv. BALDUCCI CATALDO

Ricorrente

nei confronti di

Controparte_1
[...] , con i procuratori avv.ti SBARRA ETTORE e
MARCHESE THOMAS

Resistente

Oggetto: recesso *ante tempus* contratto a termine; mancato superamento patto di prova;
discriminatorietà;

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso del 02.09.2022, l'istante in epigrafe indicata, premesso di essere stata assunta alle dipendenze di **CP_1** in virtù di contratto a tempo determinato, con decorrenza dal 01.12.2021 al 30.11.2022, con Profilo di Collaboratore Tecnico Professionale - Scienze Ambientali - (cat. D) del Personale del Comparto Sanità, con assegnazione alla sede di Bari - Dipartimento Ambenti Naturali; che al predetto contratto a termine accedeva un patto di prova della durata di 30 giorni; che era stata costretta ad assentarsi per malattia il giorno 10.12.2021, nonché continuativamente per i periodi dal 23.12.2021 al 30.12.2021 e dal 03.01.2022 al 30.01.2022; che i menzionati periodi di astensione dal lavoro per malattia erano legati al proprio stato di gravidanza; che in data 25.1.2022 inviava al Direttore del Dipartimento di Ambenti Naturali, dott. **Per_1**, una nota con la quale informava il datore di lavoro *“delle ragioni delle sue reiterate assenze per malattia e dell'intenzione di procedere con la domanda di astensione facoltativa”*; che, difatti, in data 28.01.2022, inoltrava al Servizio Gestione Risorse Umane di **CP_1** domanda di congedo parentale ai sensi dell'art. 3 legge n. 53/2000, per il periodo dal 31.01.2022 al 10.06.2022, in relazione all'accudimento del proprio figlio più piccolo; lamentava che, inopinatamente, con nota prot. 9888 del 10.02.2022 **CP_1** le comunicava la risoluzione immediata dal rapporto di lavoro, asseritamente determinata dal mancato superamento del periodo di prova ai sensi degli artt. 25 e 58 del CCNL Comparto Sanità.

Previa impugnativa stragiudiziale di cui alla nota del 09.03.2022 del recesso *ante tempus* intimatole, ne censurava la legittimità per mancato effettivo esperimento del periodo di prova, oltre che perché discriminatorio ai sensi dell'art. 54, c. 6, d.lgs. n. 151/2001, essendo stato determinato esclusivamente dallo stato di gravidanza della lavoratrice e dalla presentazione di domanda di fruizione di congedo parentale del 28.01.2022.

In particolare, eccepiva la nullità per discriminatorietà del recesso, in proposito, argomentando: *“Nella presente fattispecie è, dunque, evidente che la dipendente sia stata licenziata per un motivo discriminatorio, ossia proprio in ragione del suo stato di gravidanza. Ciò, in ragione della stretta contiguità temporale tra la comunicazione dello stato di gravidanza (21.01.2022), la richiesta di astensione facoltativa (28.01.2022) e l'intimazione del recesso (la lettera di licenziamento è stata inviata 10 giorni dopo la comunicazione della lavoratrice circa il suo stato interessante), nonché dalla circostanza secondo la quale il licenziamento è stato intimato dopo sole poche giornate di effettivo lavoro in prova, a fronte di un periodo complessivo di 30 giorni e dall'assenza di una specifica motivazione in ordine al mancato superamento della prova”* (cfr. pag. 8 del ricorso).

Pertanto, l'istante rassegnava le seguenti conclusioni:

*“1) in via principale, accertare e dichiarare la nullità del licenziamento intimato da **CP_1** alla Dott.ssa **Pt_1** con nota Prot. 9888 del 10.02.2022, in quanto discriminatorio ai sensi dell'art. 54, c. 5 e 6, d.lgs. n. 151/2001;*
*2) in via subordinata, accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento intimato da [...] **CP_1** alla Dott.ssa **Pt_1** con nota Prot. 9888 del 10.02.2022, in quanto privo di motivazione ed adottato prima dell'effettivo decorso del termine di prova previsto nel contratto di assunzione;*
*3) conseguentemente, condannare **CP_1**, in persona del Direttore e legale rappresentante pro tempore, al risarcimento dei danni subiti dalla ricorrente a seguito dell'illegittimo licenziamento, corrispondendo alla Dott.ssa **Parte_1** tutte le retribuzioni contrattualmente spettanti, dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro (10.02.2022) sino alla scadenza del termine apposto al contratto a tempo determinato (30.11.2022), il tutto oltre interassi e rivalutazione monetaria come per legge;”*, con il favore delle spese di giudizio, da distrarsi.

Costituendosi, l'ente convenuto difendeva la legittimità del proprio operato, evidenziando l'effettivo esperimento del periodo di prova e l'esito negativo dello stesso, come motivato nel provvedimento di recesso, nonché, previamente, nella nota prot. 0004896 del 21.01.2022, con cui il Direttore

dell' *Controparte 2* comunicava al Direttore Amministrativo e al Dirigente *Pt 2* dell' *CP_1* il giudizio sfavorevole dell'attività svolta dalla ricorrente durante il periodo di prova. Concludeva, dunque, per il rigetto del ricorso.

*

Tali essendo le prospettazioni delle parti, il ricorso è infondato per i motivi di seguito esposti.

Oggetto della presente controversia è la contestazione della legittimità del recesso intimato per mancato superamento del periodo di prova, sia sotto il profilo del mancato effettivo esperimento dello stesso periodo di prova, sia per essere stato (asseritamente) unicamente determinato dallo stato di gravidanza della lavoratrice e dalla richiesta di congedo parentale.

In termini generali, si osserva che, ai sensi dell'art. 2096 c.c., il periodo di prova deve risultare da atto scritto; l'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova; durante il periodo di prova ciascuna delle parti può liberamente recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di indennità; se la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine; compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro.

In termini generali, secondo l'orientamento consolidato della Suprema Corte di Cassazione dev'essere affermato il principio di diritto secondo cui nel lavoro subordinato, il patto di prova tutela l'interesse di entrambe le parti a sperimentarne la convenienza (cfr. Cass. n. 15059/2015).

Tanto premesso, è pacifico che la parte resistente abbia receduto dal patto di prova, ritenendolo non superato dalla ricorrente.

Parimenti, pacifico è che la ricorrente, all'atto della decisione datoriale, fosse in stato di gravidanza ed avesse richiesto la fruizione del congedo parentale per l'accudimento del proprio figlio minore.

La parte ricorrente non impugna, in questa sede, il predetto patto di prova che, infatti, risulta legittimamente apposto al contratto di lavoro a tempo determinato stipulato tra le parti in data 29.11.2021, per la durata di 30 giorni.

La parte ricorrente eccepisce, invece, la nullità del recesso per mancato effettivo esperimento del periodo di prova, per carenza di specifica motivazione in punto di esito negativo della prova, nonché perché discriminatorio e/o ritorsivo.

Le censure sono infondate.

È vero, da un lato, che nella generalità dei casi, nel periodo di prova, entrambe le parti possono recedere *ad nutum*, senza obbligo di motivazione e che il mancato superamento della prova costituisce, ai sensi dell'art. 54, comma 3, lettera D del D. Lgs. n. 151/2001, una delle eccezioni all'operatività del divieto generale di licenziamento nel periodo di gravidanza di cui all'art. 54, comma 1 (“*1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. 2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano. 3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso: a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto*

di lavoro; b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta; c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine; d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni”).

L'art. 54 del d. lgs. 26 marzo 2001 n. 151 prevede, difatti, la nullità del licenziamento intimato durante lo stato di gravidanza della lavoratrice; la norma prevede espressamente che le condizioni che vietano il recesso del datore di lavoro (stato di gravidanza) debbano sussistere al momento del licenziamento, con la precisazione che tale condizione opera in maniera oggettiva, cioè a prescindere dalla conoscenza che il datore di lavoro abbia dello stato di gravidanza; la norma prevede tuttavia che il divieto non si applica in alcune ipotesi, tassativamente indicate, tra cui rientra l'esito negativo della prova (art. 54 lett. d).

In caso di esito negativo della prova, pertanto, il datore di lavoro può licenziare la lavoratrice nonostante lo stato di gravidanza.

Già prima dell'intervento legislativo sopra richiamato, la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 172 del 31.05.1996, pur affermando l'illegittimità costituzionale dell'art. 2, 3 comma, della legge n. 1204/71, nella parte in cui non prevedeva l'inapplicabilità del divieto di licenziamento della lavoratrice madre in caso di esito negativo del periodo di prova, aveva nondimeno sancito: “*La dichiarazione di illegittimità costituzionale in parte qua della norma impugnata, che si va a pronunciare, non significa che la condizione fisiopsichica in cui versa la lavoratrice non abbia riflessi sulla disciplina del recesso per mancato superamento della prova. L'esonero dall'obbligo di motivazione, secondo la disciplina generale degli artt. 2096 cod.civ. e 10 della legge n. 604 del 1966, vale soltanto se il datore di lavoro provi o comunque (come nel caso di specie) sia acquisita la certezza che al momento del recesso egli ignorava lo stato di gravidanza della lavoratrice, salvo a quest'ultima la prova che il licenziamento è stato determinato da altri motivi pur sempre estranei alle finalità dell'esperimento. Altrimenti subentra una disciplina speciale analoga a quella elaborata dalla Corte di cassazione, e condivisa da questa Corte (sent. n. 255 del 1989), per le assunzioni con patto di prova di soggetti avviati obbligatoriamente al lavoro: disciplina fondata sulla ratio di maggiore tutela dei lavoratori che si trovano in condizioni fisiche o sociali di particolare debolezza. Il datore che risolve il rapporto di lavoro in prova con una lavoratrice di cui, all'atto del recesso, gli è noto lo stato di gravidanza deve spiegare motivatamente le ragioni che giustificano il giudizio negativo circa l'esito dell'esperimento, in guisa da consentire alla controparte di individuare i temi della prova contraria e al giudice di svolgere un opportuno sindacato di merito sui reali motivi del recesso, al fine di escludere con ragionevole certezza che esso sia stato determinato dalla condizione di donna incinta*”.

Pertanto, il regime di libera recedibilità *ad nutum*, previsto dall'art. 2096 c.c., risulta, nel caso di dipendente in stato di gravidanza, limitato dall'esigenza di tutelarla efficacemente, e ciò anche in ossequio al più generale divieto di atti discriminatori per ragioni di sesso di cui all'art. 15 2° comma St. Lav..

È dunque onere del datore di lavoro spiegare motivatamente le ragioni del mancato superamento della prova, in modo da escludere che esso sia stato determinato dalla gravidanza in atto, fornendo la relativa prova, al fine di escluderne la pretestuosità.

Del resto, le stesse parti contraenti hanno previsto a carico dell'ente un onere di motivazione del recesso per il mancato superamento del periodo di prova.

Invero, a mente dell'art. 58 del CCNL applicato al rapporto, rubricato “*Trattamento economico - normativo del personale con contratto a tempo determinato*”, per quel che ivi maggiormente rileva:

“1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:

... omissis ...

2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 25 (Periodo di prova) del presente CCNL, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 25 (Periodo di prova), in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nei citati articoli. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'Azienda o Ente deve essere motivato”.

A sua volta, il richiamato art. 25 del CCNL del comparto, rubricato “Periodo di prova”, prevede che:
“1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita come segue:

- a. 2 mesi per i dipendenti inquadrati nella categoria A e B;*
- b. 6 mesi per le restanti categorie.*

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dal CCNL. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In tale periodo, al dipendente compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova. In caso di infortunio sul lavoro, malattia professionale o malattia per causa di servizio si applica l'art. 44.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 3 e 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell' Pt_3 o Ente deve essere motivato.

6. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

8. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.

9. Il dipendente proveniente dalla stessa azienda o ente durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento della stessa, è reintegrato, a domanda, nella categoria e profilo professionale di provenienza.

10. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un'azienda o ente del comparto, vincitore di concorso presso altra amministrazione anche di diverso comparto, può essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova, di cui al presente articolo, ai sensi dell'art. 12, comma 8, lett. a) del CCNL integrativo del 20/9/2001 (Aspettativa).

11. Durante il periodo di prova, l'azienda o ente può adottare iniziative per la formazione del personale neo-assunto. Il dipendente può essere applicato a più servizi dell'azienda o ente presso cui svolge il periodo di prova, ferma restando la sua utilizzazione in mansioni proprie della qualifica di appartenenza.

12. Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti delle Pt_3 ed Enti del comparto che lo abbiano già superato nella medesima categoria, profilo e disciplina, ove prevista.

13. Possono essere inoltre esonerati dal periodo di prova i dipendenti che abbiano già svolto periodi di rapporto di lavoro, anche a tempo determinato, nel medesimo o corrispondente profilo, anche in altre amministrazioni pubbliche.

14. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art. 24, comma 5, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salvo l'applicazione dell'art. 2126 c.c.”.

Orbene, nella specie, la parte resistente non si è limitata a dichiarare il mancato superamento della prova, ma ha adeguatamente motivato al riguardo.

Difatti, si osserva che il recesso datoriale è stato comunicato alla ricorrente per iscritto con nota prot. n. 980 del 10.2.2022 l'CP_1 con cui si significava il mancato superamento del periodo di prova ai sensi degli artt. 25 e 58 del CCNL 21.5.2018 del Comparto Sanità nei seguenti termini:

“... si comunica il mancato superamento del periodo di prova in quanto Ella non ha svolto le attività assegnate secondo le aspettative.

Nello specifico, nel Suo periodo di presenza, ha soltanto revisionato, peraltro con l'affiancamento di personale interno, una nota predisposta da altro soggetto Istituzionale (ISPRA), apportando minimali modifiche, e ha dato supporto ad altra attività di controllo di dati, di minimo impegno, rispondendo alla richiesta dopo una intera settimana lavorativa, a fronte di un tempo pari ad una giornata lavorativa generalmente impiegata da personale avente stessa qualifica, senza comunque restituire i risultati attesi in quanto l'elaborazione è risultata incompleta” (cfr. all. 7 fascicolo di parte resistente).

Dalla documentazione in atti risulta, altresì, che con nota prot. n. 0008959 del 7.2.2022, il Direttore dell'Controparte_2 facendo seguito alla sua precedente nota del 21.1.2022 (prot. n. 4896), confermava il giudizio sfavorevole relativo alla prestazione lavorativa svolta dalla ricorrente nei giorni di effettivo servizio svolti presso l'Agenzia, attestando che la stessa “nel suo periodo di presenza ha soltanto revisionato, peraltro con l'affiancamento di personale interno, una nota predisposta da altro soggetto Istituzionale (ISPRA), apportando minimali modifiche, e ha dato supporto per un'altra attività di controllo di dati, anche questa di minimo impegno, rispondendo alla richiesta dopo una intera settimana lavorativa (a fronte di un tempo pari ad una giornata lavorativa generalmente impiegata da personale con la stessa qualifica), senza comunque restituire i risultati attesi in quanto l'elaborazione richiesta non è risultata completa” (cfr. all. 6 fascicolo di parte resistente).

Ancor prima, con nota prot. 0004896 del 21.01.2022, il Direttore dell'Controparte_2 comunicava al Direttore Amministrativo e al Dirigente Pt_2 dell'CP_1 il giudizio sfavorevole dell'attività svolta dalla ricorrente durante il periodo di prova. In particolare, il Direttore informava i superiori gerarchici che “Nell'ambito del Servizio, dopo aver sentito le Colleghe a cui era stata affidata, si è potuto accertare che nel periodo di prova la stessa Parte_4 rispetto a quelle richieste, non ha svolto le attività lavorative secondo le aspettative, sia nei termini quantitativi che in quelli qualitativi; in particolare Essa ha soltanto revisionato una nota predisposta da altro Soggetto Istituzionale (ISPRA), apportando minimali modifiche, e ha dato supporto per un'altra attività di controllo di dati, anche questa di minimo impegno, rispondendo alla richiesta dopo un'intera settimana lavorativa senza i risultati attesi.

Pertanto, si ritiene di dare un giudizio non favorevole al superamento del periodo di prova" (cfr. all. 3 fascicolo di parte resistente).

Siffatta nota veniva richiamata pure nella successiva nota prot. n. 18801 del 17.3.2022 con cui l' *CP_1* provvedeva al riscontro della missiva del 09.03.2022 di impugnativa del licenziamento, confermando il contenuto della lettera di recesso (cfr. all. 9 fascicolo di parte resistente; all. 11 fascicolo di parte ricorrente).

Dunque, la parte resistente, gravata del relativo onere, ha fornito le ragioni poste a base del recesso e, in particolare, dell'esito negativo della prova.

Nemmeno coglie nel segno l'obiezione mossa dalla parte ricorrente circa la (in)effettività dell'esperimento del periodo di prova, secondo cui "*Nei fatti, dunque, la prestazione lavorativa della ricorrente è stata espletata unicamente per 19 giornate di effettivo lavoro (dal 01.12.2021 al 04.12.2021, dal 06.12.2021 all'11.12.2021, dal 13.12.2021 al 18.12.2021 e dal 20.12.2021 al 22.12.2021), ovvero per un periodo insufficiente, anche rispetto al termine previsto dal contratto, a valutare concretamente la dipendente in prova*" (cfr. pag. 4 del ricorso), atteso che, da un lato, risulta rispettato (ed, anzi, superato) il termine minimo previsto dall'art. 25 del CCNL del comparto (risultando, nella specie, "*Decorsa la metà del periodo di prova*") e, dall'altro, il numero di 19 giorni di servizio effettivamente prestato appare congruo al fine di consentire una ponderata valutazione della *performance* e delle attitudini della lavoratrice.

Destituita di fondamento è pure la doglianza relativa alla asserita mancata corrispondenza tra le mansioni per le quali la lavoratrice sarebbe stata – a suo dire – assunta e le attività demandate nel corso del periodo di prova.

In proposito, nell'atto introduttivo si legge: "*Peraltro, la ricorrente era stata assunta per svolgere la mansione contrattuale di valutazione di impatto e certificazione ambientale, mentre nella realtà dei fatti, le attività ad essa demandate (in particolare l'elaborazione dei dati di tutti i contaminanti dei corsi d'acqua regionali) erano di tutt'altra natura, rientrando in un progetto regionale sulla salubrità delle acque reflue*". (cfr. pag. 4 del ricorso).

Ebbene, con riferimento alla coerenza dei compiti assegnati alla ricorrente rispetto alle mansioni contrattuali, mette conto osservare che, secondo la Deliberazione di D.G. *CP_1* n. 528 del 25.10.2021, recante in oggetto "*Presa d'atto della rinuncia all'assunzione a tempo pieno e determinato disposta dal D.D.G. n. 489/2021 di unità di personale con profilo di CTP – Scienze ambientali (Cat. D). Ulteriore scorrimento della graduatoria di merito di cui alla DDG n. 383/2019 per assunzione a tempo pieno e determinato di unità di personale - profilo di Collaboratore Tecnico Professionale (Cat. D) – Scienze Ambientali*", l'assunzione della dott.ssa *Parte_1* per dodici mesi presso l' *Controparte_2* – sede della Direzione Scientifica in Bari sarebbe stata finalizzata al supporto tecnico alle attività di cui all'Accordo Tecnico Economico tra ISPRA, *CP_1* e *Contr* in relazione alle verifiche di ottemperanza di cui all'art. 2 del D.M. 223/2014" relativo al Progetto finanziato di cui alla DDG 12/2018.

D'altronde, nello stesso contratto individuale di lavoro a tempo determinato del 29.11.2021, all'art. 4 dedicato a "Attribuzioni e compiti professionali" viene riportata la declaratoria del profilo di Collaboratore Tecnico Professionale del CCNL Comparto Sanità, il quale "*svolge attività prevalentemente tecniche che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito; collabora con il personale inserito nella posizione Ds e con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione. ...*"; trattasi di definizione nell'ambito della quale appaiono senz'altro riconducibili le attività - assegnate alla [...]

Pt_1 nel corso del periodo di prova - di revisione di nota predisposta da soggetto Istituzionale (ISPRA) e di supporto per una attività di controllo di dati sulla salubrità delle acque reflue regionali.

Peraltro, la Cassazione ha più volte affermato che il rinvio al sistema classificatorio della contrattazione collettiva è sufficiente ad integrare il requisito della specificità dell'indicazione delle mansioni del lavoratore in prova solo se è in grado di configurare la prestazione da valutare; in particolare, la S.C. ha statuito che la descrizione sintetica accompagnata dal rinvio alla contrattazione collettiva è sufficientemente determinata e idonea a consentire al lavoratore di conoscere "il proprio campo di azione e quindi l'oggetto della prova" (Cass. n. 17951/2014).

A tanto si aggiunga che la motivazione addotta dalla parte datoriale appare non pretestuosa e risulta corroborata, oltre che dalle risultanze documentali sopra richiamate, anche dagli elementi ritraibili dall'istruttoria orale espletata nel presente giudizio.

Invero, escusso all'udienza del 20.03.2023, il teste sig. *Testimone_1* dipendente di [...] *CP_1* dal 2007, con funzioni di Dirigente Ambientale ed incarico di Direttore dell' *Controparte_2* [...] ha dichiarato:

"ADR Ho conosciuto la dott.ssa *Pt_1* in quanto a seguito di un bando è stata assunta da [...] *CP_1* con contratto a tempo determinato ed assegnata a svolgere l'attività lavorativa presso l' *Controparte_2* da me diretta.

ADR: Confermo la circostanza sub 1) della memoria di costituzione (cfr. "1) *Vero che la dott.ssa Parte_1*, nelle 19 giornate di lavoro prestate, ha revisionato, con l'affiancamento di personale interno, una nota predisposta da altro soggetto istituzionale (ISPRA), apportando minimali modifiche;"). Preciso che il personale interno che ha affiancato la ricorrente erano le dott.sse *Parte_5* ed *Parte_6*.

ADR: Confermo la circostanza sub 2) della memoria di costituzione (cfr. "2) *Vero che la dott.ssa Parte_1*, sempre nelle 19 giornate di lavoro prestate, ha dato supporto ad altra attività di controllo dati, di minimo impegno, rispondendo alla richiesta dopo una intera settimana lavorativa, a fronte di un tempo pari ad una giornata lavorativa generalmente impiegata da personale avente stessa qualifica"). Preciso che l'attività di revisione dati prevedeva un tempo stimato per la sua esecuzione pari ad una giornata di lavoro, invece, la ricorrente ci ha impiegato una settimana; tanto posso dire in base alle esperienze pregresse sia per i neo-assunti che per personale più esperto. L'inserimento e la verifica dei dati erano necessari per testare la capacità della neo-assunta dott.ssa *Pt_1* di svolgere le attività per le quali era stata acquisita.

ADR: Con riferimento alla circostanza sub 3) della memoria (cfr. "3) *Vero che, inoltre, l'elaborato è risultato incompleto*") posso riferire che il contenuto dell'elaborato dati era coerente ma non completo rispetto alle aspettative, nel senso che è stato necessario effettuare un'ulteriore verifica.

ADR: su domanda a prova contraria posso riferire che la nota ISPRA e l'elaborato dati di cui ho riferito in precedenza sono stati verificati dal personale incaricato che poi ha provveduto a riferirmi l'esito delle stesse ovverosia la dott.ssa *Parte_5* e *Parte_6*".

Nello stesso senso - per quanto, in particolare, concerne le modalità e la tempistica di esecuzione dei compiti assegnati alla ricorrente nel corso del periodo di prova -, militano le dichiarazioni rese all'udienza del 15.05.2023 dalla teste sig.ra *Parte_6* la quale, dipendente di *CP_1* a far data dall'1/7/2008 con mansioni di funzionario tecnico, in servizio presso l' *Controparte_2* [...] incardinata nella Direzione Scientifica, ha riferito:

"ADR: conosco la ricorrente in quanto ha prestato servizio a tempo determinato presso l'Agenzia convenuta per un breve periodo. La *Pt_1* prestava servizio presso la mia stessa unità operativa.

Tesi omissis ... In merito alla circostanza f) del ricorso posso riferire che io stessa ho affiancato la *Pt_1* in un'attività di riordino dati relativa al monitoraggio dei corpi idrici superficiali; preciso che si trattava

di dati relativi a poche stazioni; l'attività consisteva in una attività preliminare di riordino dei dati da me estratti in un file excel; preciso che non era né un'attività di controllo né di elaborazioni statistiche. L'attività aveva al riguardo i dati di n.35 stazioni su 198.

Testi omissis ...

Testi in merito alla circostanza sub 2) della memoria (cfr. "2) Vero che la dott.ssa Parte_1, sempre nelle 19 giornate di lavoro prestate, ha dato supporto ad altra attività di controllo dati, di minimo impegno, rispondendo alla richiesta dopo una intera settimana lavorativa, a fronte di un tempo pari ad una giornata lavorativa generalmente impiegata da personale avente stessa qualifica") non ricordo con precisione i tempi ma posso riferire che la Pt_1 svolse l'attività di riordino dei dati in un tempo maggiore rispetto agli altri dipendenti che solitamente si occupavano della medesima attività, non so dire quanti giorni in più".

D'altra parte, escussa all'udienza del 20.03.2023, la teste sig.ra Parte_5 anch'ella dipendente di CP_1 dal 2008, con mansioni di funzionario addetto all' Controparte_2 [...] per lo svolgimento di attività di valutazione ambientale, ha affermato:

"ADR: Ho conosciuto la dott.ssa Pt_1 perché abbiamo lavorato insieme per CP_1 la [...] Pt_1 era stata assunta a tempo determinato per il progetto Contr in particolare per la verifica di ottemperanza alle condizioni ambientali impartite dal Decreto "VIA" di compatibilità ambientale ADR: con riferimento alla circostanza sub f) del ricorso, ricordo che la ricorrente, a seguito della predisposizione della nota da parte di ISPRA, abbia revisionato la nota stessa, inserendo il numero di protocollo e effettuando un controllo ortografico; tanto posso riferire perché la predetta nota è stata revisionata, insieme alla sottoscritta che aveva il compito di affiancare la dipendente nei primi compiti lavorativi assegnati. Rispetto alle altre attività di controllo dati so che la ricorrente se ne è occupata, ma non con me, ma con una collega. Preciso che l'attività di revisione delle note ISPRA è un'attività che l'Ente svolge in maniera ricorrente ed ha un contenuto semplice, si tratta di un compito di base.".

Non può ritenersi in questa sede l'inattendibilità delle dichiarazioni rese dai testi, posto che le stesse trovano conferma nelle risultanze documentali in atti relative alla dipendente, ricevono - per quanto rileva ai fini del decidere - reciproco riscontro e sono connotate da relativa precisione del ricordo e da continenza espositiva.

Dunque, dall'esame integrato delle risultanze documentali e dell'istruttoria orale espletata nel presente giudizio risulta provata la motivazione posta a base dell'esito negativo della prova e del recesso.

Ciò detto in ordine alla sussistenza dei fatti integranti la motivazione posta a base del recesso, non può nemmeno ritenersi che il recesso sia stato determinato da ragioni di carattere discriminatorio.

In via generale, quanto alla pretesa ritorsività del licenziamento, è noto come si possa configurare licenziamento ritorsivo solo se l'intento ha avuto carattere determinante ed esclusivo con la conseguenza (v. Cass. n. 5555 del 9/3/2011) che il suddetto intento non rileva se vi sia prova di quanto affermato dal datore di lavoro e ciò anche se ha assunto carattere "prevalente" non essendo necessario procedere ad un giudizio di comparazione tra le varie cause.

Per avversi discriminatorietà e/o nullità del licenziamento poiché determinato da motivo illecito, la costante giurisprudenza postula che il motivo ritorsivo sia stato l'unico determinante e che il lavoratore ne abbia fornito prova (così Cass., Sez. Lav., Sent. n. 17087/2011). E, poiché il motivo illecito determina la nullità del licenziamento solo quando il provvedimento espulsivo sia stato determinato esclusivamente da esso, la nullità deve essere esclusa quando con lo stesso concorra,

nella determinazione del licenziamento, un motivo lecito, come una giusta causa a norma dell'art. 2119 c.c. (cfr. Cass., sez. lav., 6 maggio 1999, n. 4543).

"Il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta che questa sia, è un licenziamento nullo, quando il motivo ritorsivo, come tale illecito, sia stato l'unico determinante dello stesso, ai sensi del combinato disposto degli artt. 1418, 2 comma, 1345 e 1324 c.c.. Esso costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore colpito (diretto) o di un'altra persona ad esso legata e pertanto accomunata nella reazione (indiretto), che attribuisce al licenziamento il connotato dell'ingiustificata vendetta. Siffatto tipo di licenziamento è stato ricondotto dalla giurisprudenza di legittimità, data l'analogia di struttura, alla fattispecie di licenziamento discriminatorio, vietato dagli artt. 4 della L. n. 604 del 1966, 15 della L. n. 300 del 1970 e 3 della legge n. 108 del 1990 - interpretate in maniera estensiva - che ad esso riconnettono le conseguenze ripristinatorie e risarcitorie di cui all'art. 18 S.L. (cfr, da ultimo, Cass. 18 marzo 2011 n. 6282)" (così Cass. 8.8.2011 n. 17087; v. anche, più di recente Cass n. 6501/2013; Cass. n. 3986/2015, Cass. n. 24648/2015; Cass. n. 6260/2016).

Occorre, pure, evidenziare che l'allegazione, da parte del lavoratore, del carattere ritorsivo del licenziamento intimatogli non esonera il datore di lavoro dall'onere di provare l'esistenza della giusta causa o del giustificato motivo del recesso; solo ove tale prova sia stata almeno apparentemente fornita, incombe sul lavoratore l'onere di dimostrare l'intento ritorsivo e, dunque, l'illiceità del motivo unico e determinante del recesso (Cassazione civile, sez. lav., 16/07/2015, n. 14928).

Quindi non è nemmeno teoricamente prospettabile l'ipotesi del licenziamento ritorsivo o discriminatorio rispetto condotte inadempienti, allorché i fatti contestati siano in tutto o in parte veritieri.

Invero, è orientamento oramai consolidato nella giurisprudenza di legittimità (Cass. n. 9468 del 2019; Cass. n. 26035 del 2018) che in tema di licenziamento nullo perché ritorsivo, il motivo illecito addotto *ex art. 1345 c.c.*, deve essere determinante, cioè costituire l'unica effettiva ragione di recesso, ed esclusivo, nel senso che il motivo lecito formalmente addotto risulti insussistente nel riscontro giudiziale, con la conseguenza che la verifica dei fatti allegati dal lavoratore, ai fini dell'applicazione della tutela prevista dall'art. 18, comma 1 St. lav. novellato, richiede il previo accertamento della insussistenza della causale posta a fondamento del licenziamento (v. Cassazione civile sez. lav. 16/11/2020, n. 25977).

Orbene, come visto, nel presente giudizio, la parte datoriale ha provato l'esistenza e la non pretestuosità dei motivi del recesso, pertanto, non può venire in rilievo l'ipotesi di nullità in discorso, pure a voler considerare la fattispecie tipizzata al sesto comma dell'art. 54 del D. Lgs. n. 151/2001, secondo cui "6. È altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore".

In ogni caso, la valutazione del tenore delle allegazioni difensive di parte ricorrente e degli elementi emersi dall'istruttoria espletata non consente di ritenere fondata la prospettazione attorea della nullità del licenziamento.

In particolare, quanto alla eccepita nullità per discriminatorietà del recesso, la parte ricorrente, come visto, ha argomentato che "Nella presente fattispecie è, dunque, evidente che la dipendente sia stata licenziata per un motivo discriminatorio, ossia proprio in ragione del suo stato di gravidanza. Ciò, in ragione della stretta contiguità temporale tra la comunicazione dello stato di gravidanza (21.01.2022), la richiesta di astensione facoltativa (28.01.2022) e l'intimazione del recesso (la lettera di licenziamento è stata inviata 10 giorni dopo la comunicazione della lavoratrice circa il suo stato interessante), nonché dalla circostanza secondo la quale il licenziamento è stato intimato dopo sole poche giornate di effettivo lavoro in prova, a fronte di un periodo complessivo di 30 giorni e dall'assenza di una specifica motivazione in ordine al mancato superamento della prova" (cfr. pag. 8 del ricorso).

Ebbene, le risultanze dell'istruttoria hanno dimostrato che il datore di lavoro, alla data del giudizio sfavorevole circa l'esito dell'esperimento del periodo di prova, non era a conoscenza dello stato di gravidanza della lavoratrice.

Difatti, non vi è prova della conoscenza alla data del 21.01.2022 (v. nota *CP_1* prot. 0004896 del 21.01.2022 recante il giudizio sfavorevole sulla attività della ricorrente nel periodo di prova) dello stato di gravidanza della ricorrente da parte della agenzia regionale convenuta; né vi è alcuna puntuale allegazione o specificazione, né, tantomeno, alcuna dimostrazione della comunicazione asseritamente effettuata dalla lavoratrice in data 21.01.2022.

Nel caso di specie, dunque, non ricorrono elementi di fatto chiari, precisi, univoci e concordanti dai quali desumere che il recesso sia stato determinato e sorretto da un motivo discriminatorio.

Ne discende che la parte resistente ha legittimamente esercitato il recesso.

Le spese processuali, seguendo la soccombenza, vanno poste a carico della parte ricorrente e sono liquidate come da dispositivo, secondo i parametri del D.M. 55/2014, tenuto conto del valore della controversia, nonché dell'attività istruttoria espletata.

P.Q.M.

Il giudice, definitivamente pronunciando sul ricorso proposto da *Parte_1* nei confronti di *Controparte_1*, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, con atto depositato il 02.09.2022, così provvede:

-rigetta le domande;
-condanna la parte ricorrente alla rifusione delle spese processuali sostenute dalla parte resistente, liquidate in € 2.800,00 per compensi, oltre a rimborso forfetario spese 15%, IVA e CPA, come per legge.

Bari, lì 28.01.2025

Il Giudice
Claudia Tanzarella