

TRIBUNALE ASTI, Sez. Lav., Sentenza
6 novembre 2020 - Est. LO BELLO
- F. G. (Avv.ti M. DEMICHELIS,
G. SCAGLIOLA) c. INPS (Avv. S.
ZECCHINI).

Lavoro (Rapporto) - Lavoro subordinato - Tempo indeterminato - Patto di prova - Condizione sospensiva - Recesso - Unicità rapporto - Sussistenza.

L'apposizione di un patto di prova ad un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in caso di successivo recesso di una delle parti, non fa venir meno il carattere indeterminato del rapporto inizialmente pattuito ().*

Lavoro (Rapporto) - Lavoro subordinato - Trattamento pensionistico anticipato per i dipendenti di imprese del settore editoriale e stampatrici di periodici che abbiano cessato l'attività ai sensi dell'art. 1, comma 154, L. 205/2017 - Diniego spettanza in caso di ripresa dell'attività lavorativa dipendente a tempo indeterminato - Mancato superamento della prova - Conseguenze - Inammissibilità domanda - Sussistenza.

La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito del mancato superamento del periodo di prova è ostativa al riconoscimento del beneficio di cui all'art. 1, comma 154, L. 205/2017 (che prevede l'accesso ai trattamenti pensionistici in via anticipata per i dipendenti di imprese del settore editoriale e stampatrici di periodici che abbiano cessato l'attività) in quanto il medesimo non spetta a quei lavoratori che abbiano ripreso attività lavorativa dipendente a tempo indeterminato ().*

Motivi della decisione

Con ricorso depositato in data 22/11/2019 il ricorrente in epigrafe indicato conveniva in giudizio l'I.N.P.S., chiedendo accertarsi il proprio diritto al prepensionamento ai sensi dell'art. 1, comma 154, L. n. 205/2017 a decorrere dalla presentazione della domanda amministrativa (25/1/2018) sino all'1/3/2030 (data di decorrenza della pensione di vecchiaia), con condanna dell'Ente al versamento della pensione anticipata nella misura di legge.

A sostegno della domanda espo-

indeterminato del rapporto, segue il testo della sentenza in epigrafe.

(*) Il commento di Roberto Ponchio-
ne, *Periodo di prova e natura a tempo*

neva di:

- aver lavorato alle dipendenze della società Roto Alba con contratto a tempo indeterminato a far data dal 16/5/1985;

- aver goduto della CIGS richiesta dal datore di lavoro, dichiarato fallito nel maggio 2015;

- essere stato inserito nelle liste di mobilità a decorrere dal 16/10/2016;

- aver versato nell'ottobre 2016 i contributi volontari utili al proprio pensionamento;

- aver iniziato a lavorare il 4/12/2017 presso la FIDA srl in forza di contratto a tempo indeterminato con patto di prova, dichiarato risolto da parte datoriale per mancato superamento della prova;

- aver presentato domanda di pensione anticipata ai sensi dell'art. 1, comma 154, L. n. 205/2017.

Precisava che l'Istituto aveva respinto la domanda di pensionamento in difetto dei presupposti di legge, stante la ripresa dell'attività lavorativa in ragione del contratto di lavoro a tempo indeterminato stipulato nel dicembre 2017.

Poste le superiori premesse, l'istante lamentava l'illegittimità del provvedimento reiettivo alla luce della natura giuridica del contratto di lavoro soggetto a patto di prova,

assimilabile piuttosto al contratto di lavoro a tempo determinato, eccedendo altresì la violazione del disposto di cui all'art. 2096, comma 4, c.c. che, prevedendo che "*compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva*", nel caso di mancato superamento della prova non avrebbe potuto dirsi sorto il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Ritualmente instauratosi il contraddittorio, resisteva in giudizio l'I.N.P.S., che contestava la fondatezza della domanda attorea, confermando la legittimità del provvedimento amministrativo assunto.

Senza alcuna istruttoria, data la natura documentale della controversia, all'odierna udienza i procuratori delle parti discutevano la causa e rassegnavano le conclusioni, richiamando quelle rispettivamente dedotte in atti.

Il ricorso è infondato e non merita, pertanto, accoglimento.

Emerge *per tabulas* che tra il ricorrente e la società FIDA srl è sorto un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato soggetto al positivo superamento del periodo di prova (cfr. doc. 6 in atti di parte ricorrente), dunque sussumibile nella nozione generale contenuta nell'art. 2094 c.c., rispetto al quale i

contraenti hanno pattuito la clausola della prova, con fattispecie regolata dall'art. 2096 c.c.

Sul piano dogmatico, l'istituto viene normalmente considerato come una condizione sospensiva potestativa apposta al contratto di lavoro, che attribuisce ad entrambe le parti una facoltà di recesso *ad nutum*, giustificata dalla peculiarità che caratterizza il rapporto in prova rispetto a quello definitivo. In particolare, con il patto di prova le parti del contratto di lavoro subordinato si impegnano a fare e a consentire un "esperimento", al fine di meglio valutare la convenienza reciproca alla definitiva instaurazione di un rapporto di lavoro.

Tale pattuizione crea soltanto una reciproca aspettativa rispetto al vincolo stabile, collegata ad una prima fase in cui entrambi i contraenti hanno la possibilità di valutare la vicendevole convenienza a stipulare il contratto definitivo e una seconda in cui, avendo il patto di prova esaurito la sua funzione, in mancanza di recesso il rapporto diviene definitivo.

Muovendo dal presupposto che la causa del patto di prova vada ravvisata nella tutela dell'interesse di entrambe le parti contrattuali a sperimentare la reciproca convenienza

al contratto di lavoro, per evitare la sua illegittimità, per incoerenza con la suddetta causa, la giurisprudenza di legittimità è consolidata nello stabilire rigorose conseguenze per il caso di violazioni di natura formale, richiedendo specificamente che il patto di prova apposto al contratto di lavoro debba non solo risultare da atto scritto, ma contenere anche la specifica indicazione delle mansioni da espletare "*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*" (cfr. in termini Cass. civ. n. 17045/2005; Cass. civ. n. 5509/2015).

Siffatto orientamento, a ben vedere, poggia sull'assunto secondo cui il contratto di lavoro con clausola di prova costituisce una fattispecie negoziale unitaria e *ab inizio* completa, pur essendo articolata in due fasi, di modo che la condizione sospensiva della prova non incide sull'unicità del rapporto.

Alla luce della illustrata premessa teorica il patto di prova non può che essere stipulato *uno actu*, nel quale sia definito lo specifico assetto di interessi perseguito dalle parti,

con l'ulteriore conseguenza che l'espressa previsione della prova deve essere apposta non solo prima, o almeno contestualmente all'inizio della prestazione, ma sin dal momento della formazione del consenso tra le parti, sicché deve ritenersi invalido un contratto successivo per la parte in cui, attraverso la introduzione della clausola di prova, venga a derogare alla previsione concernente la stabilità del rapporto di lavoro, la quale, in assenza di ogni strumento condizionale, sia stata tra le parti stesse inizialmente concordata (così Cass. civ. n. 22308/2004).

Come del resto ribadito dalla Suprema Corte *“al di là delle specifiche tesi emerse in dottrina e in giurisprudenza in ordine alla natura del patto di prova (che secondo un primo orientamento integrerebbe una condizione sospensiva e secondo un altro, invece, una condizione risolutiva), può ritenersi ad ogni modo, in termini generali, che la clausola di prova costituisca un elemento accidentale del contratto di lavoro, che non fa venir meno il carattere unitario del rapporto. Non si è in presenza, cioè, di una disciplina “speciale”, ma di un rapporto - come detto, unitario - che vive di due fasi. Tanto è vero che, una*

volta superata la prova, il contratto diviene definitivo ed il servizio sino a quel momento prestato viene computato nell'anzianità del dipendente” (Cass. civ. n. 22308 cit.).

Né ha rilievo ai presenti fini quanto stabilito all'art. 2096, comma 4, c.c., secondo cui *“compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro”*, posto che alla definitività dell'assunzione segue, per indicazione normativa, appunto la possibilità di computare l'anzianità del prestatore di lavoro nel rapporto divenuto definitivo e proseguito oltre il termine stabilito per l'espletamento della prova. In altri termini la provvisorietà assume significato in relazione alla possibilità che il rapporto prosegua, divenendo definitivo, e il servizio prestato assume rilevanza soltanto con riferimento al rapporto così come consolidatosi a seguito del superamento del periodo di prova.

Nemmeno appare pertinente il richiamo alla sentenza della Corte Costituzionale n. 189 del 1980, posto che il giudice delle leggi, nel sottoporre al vaglio di legittimità l'art. 10 della legge 604 del 1966, nella parte in cui esclude il diritto dei prestatori

di lavoro che rivestono la qualifica di impiegato o di operaio ai sensi dell'art. 2095 c.c. a percepire l'indennità di cui all'art. 9 della legge 604 del 1966 quando sono assunti in prova e licenziati durante il periodo di prova, non entra nel merito della *“qualificazione giuridica del contratto di lavoro con patto di prova, in particolare quella che considera il rapporto di lavoro in prova un rapporto tipicamente a termine”*.

La Corte, infatti, si limita a constatare che *“il patto di prova inerisce ad un rapporto di lavoro nel quale al lavoratore, di regola professionalmente già formato, si chiede l'adempimento di normali prestazioni di lavoro, uguali, per quantità e qualità a quelle fornite dagli altri lavoratori di pari qualificazione. Ciò tanto è vero che, ove sia superato, senza esercizio della facoltà di recesso, il termine della prova e comunque decorsi sei mesi dalla assunzione, l'attività prestata durante il periodo di prova non si distingue, a tutti gli effetti retributivi, da quella di un lavoratore assunto a tempo indeterminato”*, traendone quale logica conseguenza che *“le disposizioni di legge, le quali negano al lavoratore assunto in prova, nei casi di recesso durante il periodo di*

prova stesso, l'indennità di anzianità, lo pongono in tal modo in una situazione ingiustamente deteriore rispetto al lavoratore assunto a tempo indeterminato e violano, in quanto prive di razionale giustificazione, il principio di uguaglianza, di cui all'art. 3, primo comma, Cost.”.

Alla luce delle considerazioni che precedono, difettando uno dei presupposti richiesti dall'art. 1, comma 154, L. n. 205/2017, la domanda di prepensionamento non può trovare accoglimento, ciò a cui segue il rigetto del ricorso.

Nonostante il rigetto della domanda parte attrice non è tenuta al pagamento delle spese di lite, in quanto risultano soddisfatti i requisiti reddituali previsti dall'art. 152 disp. att. c.p.c. (così come modificato dall'art. 42 del D.L. 269/2003 conv. con modifiche dalla L. 326/2003) per l'esenzione del soccombente dalle spese di lite nei giudizi per prestazioni previdenziali.

P.Q.M.

Uditi i procuratori delle parti, definitivamente pronunciando, ogni altra istanza ed eccezione disattesa, rigetta il ricorso.

Dichiara che parte ricorrente non

— *Giurisprudenza*

è tenuta al pagamento delle spese
di lite.

Così deciso in Asti, 6/11/2020.

PERIODO DI PROVA E NATURA A TEMPO INDETERMINATO DEL RAPPORTO

Roberto Ponchione

Il caso deciso dal Tribunale del Lavoro di Asti consente di fare il punto su due distinte questioni giuridiche: la prima relativa alla natura indeterminata del rapporto di lavoro così individuato dalle parti all'atto della sua stipula (con conseguente ininfluenza della sua risoluzione per mancato superamento della prova), la seconda circa i requisiti per l'accesso al c.d. prepensionamento per i dipendenti delle imprese del settore editoriale e stampatrici di periodici di cui all'art. 1, comma 154, L. 205/2017.

La situazione di fatto presa in esame dalla corte astigiana riguardava un lavoratore che (i) era stato alle dipendenze di un'azienda editoriale sin dal 1985, (ii) aveva goduto della CIGS in conseguenza della dichiarazione di fallimento del datore di lavoro dal maggio 2015, (iii) era stato iscritto nelle liste mobilità dal 16 ottobre 2016, (iv) aveva versato contributi volontari utili al proprio pensionamento sempre da ottobre 2016, (v) aveva iniziato un rapporto di lavoro subordinato con contratto a tempo indeterminato a far data dal 4 dicembre 2017, poi risolto dal datore di lavoro per mancato superamento del periodo di prova, ed (vi) aveva quindi presentato all'INPS domanda di accesso al beneficio di cui alla L. 205/2017: riteneva infatti il lavoratore che il mancato superamento del periodo di prova facesse venir meno il carattere di stabilità del rapporto derivante dalla qualificazione dell'assunzione come a tempo indeterminato (nel senso che la cessazione del rapporto per esito negativo della prova avrebbe portato alla "retrocessione" del medesimo a non definitivo e quindi a tempo determinato, con conseguente spettanza del beneficio pensionistico previsto per i dipendenti delle aziende editoriali dalla norma testé citata).

La ricostruzione del Tribunale di Asti, che si diparte da una trasparente

disamina della funzione del patto di prova (un accessorio considerato come una condizione sospensiva potestativa apposta al contratto di lavoro), prende lo spunto da un *obiter dictum* della SC (Cass., 26 novembre 2004, n. 22308, in *Argomenti*, 2005, 2, 635, con nota di ANIBALLI, in tema di patto di prova non contestuale all’inizio della prestazione di attività), secondo cui il contratto di lavoro con clausola di prova costituisce “una fattispecie negoziale unitaria e ab initio completa”: il principio rappresenta un arresto giurisprudenziale assolutamente granitico ed incontestato. In termini del tutto concordi, si esprime anche App. Bari, sez. Lavoro, 18 novembre 2021 (inedita a quanto consta).

Per quanto concerne i requisiti per l’accesso al beneficio del prepensionamento per i lavoratori del settore dell’editoria, la pronuncia del Tribunale di Asti si allinea alla chiara lettera della legge ed alle disposizioni interpretative dell’INPS (cfr. messaggio Hermes n. 722 del 16 febbraio 2018; circolare n. 89 del 1° agosto 2018): la ripresa dell’attività lavorativa a tempo indeterminato rappresenta una condizione ostativa all’accoglimento della domanda di prepensionamento ai sensi dell’art. 1, comma 154, L. 205/2017.

Per altro precedente giurisprudenziale, anch’esso inedito a quanto risulta, sul tema dei requisiti per il prepensionamento in questione (anche se riferito a fattispecie non del tutto sovrapponibile al caso esaminato dalla corte astigiana), cfr. App. Milano, sez. Lavoro, 18 giugno 2021, n. 713.