



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE DI BUSTO ARSIZIO**

**-Sezione Lavoro-**

Il Tribunale di Busto Arsizio in persona del giudice del lavoro dott.ssa Francesca La Russa ha pronunciato la seguente

**S E N T E N Z A   C O N   M O T I V A Z I O N E   C O N T E S T U A L E**

nella causa iscritta al n. 908/2022 R.G.L., avente ad oggetto:  
licenziamento individuale durante il periodo di prova, promossa

da

\_\_\_\_\_ rappresentato e difeso dagli Avv.ti \_\_\_\_\_  
e \_\_\_\_\_ ed elettivamente domiciliato presso lo  
studio dell'avv. \_\_\_\_\_,  
, per procura in atti

ricorrente

contro

\_\_\_\_\_ , in persona del legale rappresentante *pro*  
*tempore* \_\_\_\_\_ difesa e rappresentata dagli Avv.ti \_\_\_\_\_  
e \_\_\_\_\_ presso il cui studio è elettivamente  
domiciliata, per procura in atti

convenuta

## **CONCLUSIONI DELLE PARTI: come in atti.**

### **Fatto e diritto**

Il ricorrente, con ricorso ex art. 414 c.p.c. depositato telematicamente, ha esposto di avere lavorato alle dipendenze della società convenuta con contratto di lavoro a tempo indeterminato a decorrere dal 6.9.2021, con inquadramento in qualità di Impiegato cat. D1 del CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e gpl, periodo di prova di 6 mesi e assegnazione del ruolo di R&D Specialist (doc. n. 1 fasc. ricorrente).

Ha contestato il licenziamento comminatogli in data 28.2.2022 per mancato superamento del periodo di prova (doc. n. 2 fasc. ricorrente), lamentando la sussistenza di vizi c.d. genetici, non contenendo il patto di prova l'esatta e puntuale indicazione delle mansioni per la valutazione del lavoratore, nemmeno *per relationem* alle declaratorie del contratto collettivo, e di vizi c.d. funzionali, non essendogli stato consentito l'esperimento della prova, perché adibito a mansioni diverse da quelle indicate nel patto.

Ha formulato, pertanto, le seguenti conclusioni: "***Nel merito 1. in via principale, accertate e dichiarare che il licenziamento è illegittimo e/o ingiustificato per essere nullo il patto di prova apposto al contratto di assunzione per l'effetto della mancata indicazione delle mansioni alle quali il ricorrente sarebbe stato adibito e per mancata valutazione delle prestazioni svolte, per l'effetto, condannare la Società convenuta, in persona del legale rappresentante pro tempore al pagamento di un'indennità risarcitoria pari ad € 11.641,69 (pari a 6 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto - Impiegato cat. D1 del CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico***

farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e gpl), oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo. **2. in via subordinata**, accertare e dichiarare che il patto di prova apposto al contratto è nullo accertate e dichiarare che il licenziamento è illegittimo e/o ingiustificato per essere nullo il patto di prova apposto al contratto di assunzione per l'effetto della mancata indicazione delle mansioni alle quali il ricorrente sarebbe stato adibito e per mancata valutazione delle prestazioni svolte e, per l'effetto, condannare la Società convenuta, in persona del legale rappresentante pro tempore al pagamento di un'indennità risarcitoria calcolata al tallone mensile di euro 1.791,03, nella misura di 15 mensilità così per una somma di euro 26.865,45; **3. in via ulteriormente subordinata**, accertare e dichiarare che il patto di prova apposto al contratto è nullo accertate e dichiarare che il licenziamento è illegittimo e/o ingiustificato per essere nullo il patto di prova apposto al contratto di assunzione per l'effetto della mancata indicazione delle mansioni alle quali il ricorrente sarebbe stato adibito e per mancata valutazione delle prestazioni svolte e, per l'effetto, condannare la Società convenuta, in persona del legale rappresentante pro tempore alla reintegrazione del lavoratore, al pagamento di un'indennità risarcitoria per il periodo corrente dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegrazione, calcolata al tallone mensile di euro 1.791,03, nella misura massima di legge; - al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali; in ogni caso con vittoria di spese, compensi e rimborso forfettario".

La società convenuta si è costituita in giudizio e ha eccepito l'infondatezza del ricorso chiedendone il rigetto, con conferma della risoluzione del rapporto di lavoro per mancato superamento del periodo di prova; in

subordine, ha chiesto dichiararsi risolto il rapporto di lavoro con riconoscimento della sola tutela indennitaria al minimo di legge.

È stata tentata la conciliazione della causa senza esito positivo e, dopo l'odierna discussione delle parti, svoltasi con collegamento da remoto, la causa viene decisa con sentenza con motivazione contestuale.

Il ricorso non è fondato.

L'art. 2096 cod. civ. statuisce che *“Salvo diversa disposizione, l'assunzione del prestatore di lavoro per un 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 recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità”*.

Tale periodo, pertanto, in cui entrambe le parti sono libere di recedere dal rapporto di lavoro e il recesso ha natura discrezionale, dispensando il datore di lavoro dall'onere di giustificare il motivo ad esso sotteso, consente a quest'ultimo di valutare le capacità e le competenze del lavoratore per assolvere le attività affidategli e inserirsi efficacemente nel contesto lavorativo, mentre per il lavoratore è funzionale per valutare l'entità della prestazione richiestagli e le condizioni di svolgimento del rapporto.

In tal senso, il corretto esercizio del potere di recesso durante il periodo di prova presuppone necessariamente la valida stipulazione dello stesso e, quindi, l'assenza di vizi “genetici”, nonché la corretta esecuzione della prova e, quindi, l'assenza di vizi “funzionali”, legati cioè alle concrete modalità di svolgimento dell'esperimento dell'attività lavorativa.

Nel caso di specie in esame, con riferimento al primo profilo, il contratto di lavoro stipulato dal ricorrente prevedeva un periodo di prova di sei mesi,

come stabilito dall'art. 2 del vigente CCNL e indicava espressamente la qualifica, la categoria e il ruolo assegnati; in particolare, al punto d) del contratto, è specificato che *"ai sensi e nel rispetto di quanto indicato all'art. 4 del vigente CCNL Lei verrà inquadrato con la qualifica di Impiegato Categoria D1. Il ruolo che le viene attribuito è quello di "R&D Specialist" con riferimento analogico al profilo 126 "Operatore tecnico polivalente di ricerca" indicato all'art. 4 del vigente CCNL"* (doc. n. 1 fasc. ricorrente).

La società convenuta ha indicato, pertanto, nel contratto di lavoro specificatamente la posizione lavorativa assegnata al ricorrente, ossia quella di *"R&D Specialist"* e, per fornire concretezza e specificità a quest'ultima, ha espressamente richiamato, per analogia, la qualifica corrispondente di *"Operatore tecnico polivalente"* di cui al profilo 126 della declaratoria stessa.

In altri termini, la società non si è limitata a rinviare *per relationem* alla declaratoria del CCNL con riferimento al livello di inquadramento generale (Impiegato Categoria D1), ma ha, altresì, richiamato specificamente la nozione classificatoria più dettagliata, e cioè quella di *"Operatore tecnico polivalente di ricerca"* che, ai sensi del contratto collettivo vigente, svolge *"attività specialistiche complesse e variabili nel campo analitico-strumentale per il raggiungimento di risultati definitivi"* (pp. 303 e 304 doc. n. 5 fasc. convenuta), mansioni già conosciute dal ricorrente in quanto facenti parte del suo bagaglio lavorativo, avendo egli svolto uno stage proprio come *"Analista R&D"*, dove ha eseguito le attività di *"studio e sviluppo di processi di sintesi di principi attivi farmaceutici (API) in ambiente GMO"*, *"procedure SOP"*, *"attività pratiche in laboratorio industriale chimico- farmaceutico"*, come dallo stesso ricorrente indicato nel Curriculum Vitae consegnato alla società in fase di selezione del personale (doc. n. 2 fasc. convenuta).

Nel periodo lavorativo il ricorrente si è occupato dell'ottimizzazione e sviluppo di nuove procedure sintetiche per la sintesi di principi attivi, della revisione di processi di sintesi, della sintesi, purificazione e caratterizzazione di una serie di impurezze a scopo analitico, che rientrano a pieno titolo in quelle indicate nel profilo 126 di "*Operatore tecnico polivalente di ricerca*", trattandosi di attività complesse che attengono alla parte di analisi, sviluppo e revisione dei processi di sintesi, finalizzate all'ottenimento di risultati finali, quali appunto la sintesi di principi attivi.

L'art. 2096 cod. civ. pone, inoltre, a carico del datore di lavoro un ulteriore obbligo, quello di consentire al lavoratore l'effettivo esperimento del lavoro che forma oggetto del patto, in assenza del quale si verifica il c.d. vizio funzionale.

Tale vizio ricorre in due circostanze: nel caso in cui al lavoratore non venga consentito l'esperimento della prova, in quanto adibito a mansioni diverse da quelle indicate nel contratto, oppure nel caso in cui l'effettuazione dell'esperimento abbia avuto durata inadeguata.

Nel caso di specie, dai dati estrapolati dal software in uso alla società convenuta emerge come l'attività contrattualmente prevista sia stata effettivamente svolta dal ricorrente (doc. n. 6 fasc. convenuta): difatti, da tali dati, inseriti sul gestionale dal ricorrente stesso, è possibile evincere che, dal 6.9.2021 al 18.2.2022, il ricorrente è *stato* impiegato nell'analisi di nuove procedure sintetiche per un totale di 373 ore; che dal 16.11.2021 al 25.2.2022 ha svolto attività di revisione e ottimizzazione dei processi di sintesi per un totale di 176 ore; che dal 25.10.2021 al 19.11.2022 si è occupato dei processi di purificazione e caratterizzazione di una serie di impurezze per un totale di 280 ore.

Infine, si osserva che sul datore di lavoro non grava alcun obbligo di esprimere una valutazione per iscritto ai fini del valido esperimento del periodo di prova, dovendo consentire lo stesso un effettivo esperimento della prova sulle mansioni indicate nel contratto, fattispecie che si è concretizzata nel caso di specie, restando insindacabile ogni altra valutazione datoriale di carattere tecnico- pratico.

Per tali motivi, stante la legittimità del licenziamento per mancato superamento del patto di prova valido ed efficace, il ricorso deve essere rigettato.

In applicazione del principio della soccombenza di cui all'art. 91 c.p.c., il ricorrente è tenuto al rimborso delle spese di lite sostenute dalla società convenuta, come liquidate nel dispositivo.

P.Q.M.

Così provvede definitivamente tra le parti:

- rigetta il ricorso;
- condanna il ricorrente a rimborsare alla società convenuta le spese di lite che liquida in complessive euro 1.200,00 per compensi, oltre spese generali, iva e c.p.a..

Busto Arsizio, 17/10/2023

Il Giudice del Lavoro

dott.ssa Francesca La Russa