

## **Nulla il licenziamento quando in frode alla legge**

**Il licenziamento per asserito mancato superamento del periodo di prova è nullo per frode alla legge quando intimato al solo fine di evitare gli effetti del blocco dei licenziamenti**

La recente pronuncia del Tribunale di Milano in appendice è stata ottenuta da lavoratori assistiti da Legalilavoro e ha accertato la nullità dei licenziamenti per mancato superamento del periodo di prova. Il giudice ha infatti ritenuto che il recesso “in blocco” fosse finalizzato ad evitare gli effetti delle disposizioni in materia di blocco dei licenziamenti.

Tale sentenza è di particolare interesse poiché i licenziamenti sono stati considerati nulli non sulla base del “classico” terreno di valutazione dei licenziamenti in prova (la validità del patto di prova o il positivo esperimento della prova stessa), ma in quanto ricondotti nell’ambito dei licenziamenti in frode alla legge; il giudice, condividendo la tesi attorea, ha stabilito che gli atti di recesso fossero connotati da uno sviamento causale rispetto a quella che è la legittima funzione economico-sociale del patto di prova di cui all’art. 2096 c.c.

Giova ricordare che la previsione di un periodo di prova nella fase genetica di un rapporto di lavoro consente al datore di lavoro di valutare le caratteristiche e le qualità del lavoratore nonché il proficuo inserimento di quest’ultimo nella struttura aziendale. Durante tale periodo, qualora sia insoddisfatto della sperimentazione, il datore di lavoro avrà la libertà di licenziare il lavoratore anche senza una specifica motivazione e senza obbligo di preavviso o indennità. Il licenziamento nel corso del periodo di prova, pertanto, rientra nella cosiddetta area di recedibilità acausale, in

quanto il datore di lavoro è titolare di un diritto potestativo il cui esercizio legittimo non richiede giustificazione.

Tale diritto, tuttavia, non può mai risolversi nel mero arbitrio del datore di lavoro, dal momento che l'ordinamento, comunque, assegna garanzia costituzionale al diritto di non subire un licenziamento arbitrario; detto altrimenti, il diritto potestativo del datore di lavoro non può mai tradursi in una violazione di norme imperative o di principi costituzionali. Vi sarà, quindi, sempre la possibilità di censurare l'esercizio del potere imprenditoriale ogni qualvolta questo si ponga in contrasto con l'ordinamento legale, senza che ciò possa mettere in discussione il principio di libertà di iniziativa economica privata previsto all'art. 41 Cost. (che impone al giudice di non ingerirsi nelle libere valutazioni imprenditoriali), in quanto lo stesso trova certamente dei limiti a tutela dei valori sociali e di libertà (apposti dallo stesso art. 41, commi 2 e 3, Cost.), con riconoscimento della già richiamata garanzia costituzionale al diritto di non subire un licenziamento arbitrario. Il contrasto con l'ordinamento legale, peraltro, può avvenire non solo direttamente, ma anche attraverso l'elusione delle norme, integrandosi, in questo secondo caso, l'ipotesi della frode alla legge. Ciò accade ogni qualvolta la violazione della regola avvenga in via indiretta senza contrastarne il tenore letterale ma, di fatto, rispettandolo apparentemente e piegandone le finalità così da utilizzare lo strumento legale in senso contrario a quella che è la funzione legalmente attribuita. La frode alla legge costituisce un vizio della causa, che si concreta in un abuso della funzione tipica del contratto: questo viene impiegato per un fine che contrasta con la funzione sociale (causa) che gli è propria. Sarà quindi in frode alla legge quel contratto (ma anche quell'atto unilaterale, quale, ad esempio, un licenziamento) che, se pur di per sé lecito, si caratterizzi per lo sviamento della relativa causa e venga utilizzato per raggiungere un risultato praticamente equivalente a quello vietato. Nell'intento di scongiurare l'utilizzo abusivo della funzione economico-sociale dei negozi giuridici, il legislatore ha previsto che le ipotesi di frode alla legge siano colpite dalla più grave delle conseguenze sanzionatorie, ossia, la nullità.

I principi sopra esposti hanno trovato applicazione nella sentenza in commento, relativa all'accertamento della (il)legittimità di cinque licenziamenti per (asserito) mancato superamento del periodo di prova, comunicati ai lavoratori con lettera del marzo 2020 dall'identico formato grafico e medesimo tenore letterale, collocati temporalmente all'inizio del periodo di lockdown e a ridosso dell'introduzione del

divieto dei licenziamenti già ampiamente discussa tra Governo e Parti Sociali e annunciata da tutte le fonti di informazione.

Il giudice ha affermato che non vi fosse alcun dubbio che, individualmente considerati, i recessi intimati ai ricorrenti costituissero null'altro se non l'esercizio della facoltà di recesso acausale che l'ordinamento attribuisce a entrambe le parti del rapporto in virtù della previsione dell'art. 2096 c.c. Tuttavia, all'esito di un'accurata analisi del contesto economico-sociale in cui i licenziamenti si erano verificati e valutando i recessi nel loro complesso anche – e soprattutto – in ragione della peculiarità delle tempistiche, delle modalità e delle forme dell'agire datoriale, ha accertato che risultassero oggettivamente viziati dallo sviamento causale lamentato con il ricorso, essendo esclusivamente finalizzati a recedere dai contratti a tempo determinato in essere con i ricorrenti, per evitare di doverli tenere in forza durante un periodo di prevedibile contrazione dell'attività. Operazione che, si noti, ha reso impossibile per i lavoratori il fruire di qualsiasi misura di sostegno che il legislatore dell'emergenza avrebbe introdotto per posizioni analoghe.

Per questi motivi il giudice ha dichiarato la nullità di tutti i licenziamenti e, trattandosi di rapporti di lavoro a tempo determinato, ha condannato la Società a risarcire il danno patito dai lavoratori in misura pari alle retribuzioni perse dal giorno del licenziamento alla naturale scadenza del contratto.

*a cura di Elena Guerrera*

*Legalilavoro Milano*



**REPUBBLICA ITALIANA**  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

**TRIBUNALE DI MILANO**  
SEZIONE LAVORO

in composizione monocratica e in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della  
dott.ssa Chiara COLOSIMO, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella controversia di primo grado promossa  
da

\*

con l'Avv. Angelone, l'Avv. Scarpelli e l'Avv. Guerrera, elettivamente domiciliati  
presso lo Studio dei difensori in Milano, corso Italia n. 8

- RICORRENTE -

contro

**Z s.r.l.**

con l'Avv. \*, elettivamente domiciliata presso lo Studio dei difensori in Milano

- RESISTENTE -

Oggetto: licenziamento per mancato superamento della prova

All'udienza di discussione i procuratori concludevano come in atti.

**FATTO**

con ricorso depositato il 4 novembre 2020, \* convenivano in giudizio avanti al  
Tribunale di Milano – Sezione Lavoro – Z s.r.l., impugnando il licenziamento per  
mancato superamento della prova e chiedendo di accogliere le seguenti conclusioni:

*“Voglia l'adito Tribunale di Milano, in funzione di Giudice Unico del Lavoro, ogni  
contraria istanza disattesa e respinta, così giudicare:*

*Nel merito:*

*In via principale*

*1. accertare e dichiarare, per tutti i motivi in fatto e in diritto esposti nel presente ricorso, la  
nullità ex art. 1345 c.c. dei recessi intimati ante tempus ai Ricorrenti, ovvero, accertare e  
dichiarare l'illegittimità dei licenziamenti in prova intimati ai Ricorrenti a fronte del  
positivo esperimento della prova e dell'estraneità alla sperimentazione delle ragioni sottese ai  
licenziamenti e, per l'effetto,*

*2. condannare Z S.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, a corrispondere ai Ricorrenti, a titolo di risarcimento del danno subito a fronte della nullità e/o illegittimità dei recessi:*

*[...]*

*In subordine:*

*3. accertare e dichiarare l'illegittimità e in ogni caso la contrarietà a buona fede dei licenziamenti in prova intimati ai Ricorrenti prima della scadenza del concordato periodo di prova, e, per l'effetto*

*4. condannare Z S.r.l., in persona del legale rappresentante pro tempore, a corrispondere ai Ricorrenti, a titolo di risarcimento del danno:*

*[...]*

Il tutto con rivalutazione e interessi e, in ogni caso, con vittoria delle spese di lite.

Z s.r.l. si costituiva ritualmente in giudizio, eccependo l'infondatezza in fatto e in diritto delle domande di cui al ricorso e chiedendo il rigetto delle avversarie pretese.

Con vittoria delle spese di lite.

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione, acquisita la documentazione necessaria ai fini del decidere e ritenuta la causa matura per la decisione, all'udienza del 5 febbraio 2021, il Giudice decideva come da dispositivo pubblicamente letto riservando il deposito della motivazione a 60 giorni, ai sensi dell'art. 429 c.p.c. così come modificato dalla Legge 133/2008.

## **MOTIVI DELLA DECISIONE**

Gli odierni ricorrenti sono stati tutti assunti da Z s.r.l. – società che si occupa di educazione all'estero, di programmi di viaggi linguistici, accademici, di scambio culturale e didattici – con distinti contratti di lavoro a tempo determinato con previsione, per ciascuno, di un periodo di prova.

In particolare, \* è stata assunta con decorrenza 7 gennaio 2020 e scadenza prevista il 31 luglio 2020, con un patto di prova della durata di 60 giorni di effettivo lavoro, quale “*Language Consultant*” in relazione al programma di vendita “*VACANZE STUDIO – Viaggi di gruppo per studenti?*”, inquadramento nel IV livello C.C.N.L. Terziario Distribuzione Servizi (doc. 4, fascicolo ricorrenti).

\* è stato assunto con decorrenza 7 gennaio 2020 e scadenza prevista il 6 giugno 2020, con un patto di prova della durata di 40 giorni di effettivo lavoro, quale “*Language Consultant*” in relazione al programma di vendita “*Estate INPSieme 2020*”, inquadramento nel IV livello C.C.N.L. Terziario Distribuzione Servizi (doc. 9, fascicolo ricorrenti).

\* è stata assunta con decorrenza 18 febbraio 2020 e scadenza prevista il 30 settembre 2020, con un patto di prova della durata di 60 giorni di effettivo lavoro,

quale “*Language Consultant*” in relazione al programma di vendita “*VACANZE STUDIO – Viaggi di gruppo per studenti*”, inquadramento nel III livello C.C.N.L. Terziario Distribuzione Servizi (doc. 17, fascicolo ricorrenti).

\* è stata assunta con decorrenza 7 gennaio 2020 e scadenza prevista il 30 settembre 2020, con un patto di prova della durata di 60 giorni di effettivo lavoro, quale “*Language Consultant*” in relazione al programma di vendita “*VACANZE STUDIO – Viaggi di gruppo per studenti*”, inquadramento nel III livello C.C.N.L. Terziario Distribuzione Servizi (doc. 21, fascicolo ricorrenti).

\* è stato assunto con decorrenza 7 gennaio 2020 e scadenza prevista il 30 settembre 2020, con un patto di prova della durata di 60 giorni di effettivo lavoro, quale “*Language Consultant*” in relazione al programma di vendita “*Soggiorni Linguistici – Adulti, Professionisti, Executive*”, inquadramento nel III livello C.C.N.L. Terziario Distribuzione Servizi (doc. 25, fascicolo ricorrenti).

Tutti i ricorrenti sono stati licenziati per mancato superamento della prova con lettere datate 11 marzo 2020 (docc. 6, 14, 18, 22 e 29, fascicolo ricorrenti). Con il presente ricorso, i lavoratori si dolgono della nullità dei licenziamenti che affermano essere stati intimati al solo fine di evitare le conseguenze della dilagante emergenza epidemiologica e, nello specifico, gli effetti delle disposizioni in materia di blocco dei licenziamenti.

Concludono, pertanto, come sopra precisato.

\*\*\* \* \*\*\*

Preliminarmente, deve essere disattesa l’eccezione di inammissibilità e/o improponibilità delle domande attoree sollevata dalla parte convenuta. Z s.r.l. sostiene che i lavoratori non avrebbero potuto azionare un unico ricorso e agire insieme in quanto oggetto di impugnazione sarebbero distinti licenziamenti individuali, afferenti a singoli rapporti di contrattuali, con la conseguenza che “*con riferimento a ciascuno di essi, la Società ha esercitato autonomi e singoli atti di recesso motivati con riferimento a ciascuno dei contratti di lavoro per cui e causa e, per ragioni, che non possono che essere differenti per ciascuno di essi, in quanto riferibili al singolo rapporto di lavoro*” (pag. 4, memoria).

Non ricorrendo né un’ipotesi di litisconsorzio necessario né le esigenze proprie del litisconsorzio facoltativo, sussisterebbe – secondo la tesi difensiva della società – una sorta di “*carenza di azione*” poiché “*il cumulo soggettivo attivo indebitamente instaurato da controparte si caratterizza per un difetto di legittimazione ad agire dal lato attivo con modalità cumulative. Vi è parallelamente carenza di legittimazione ad agire anche dal lato passivo, in quanto la Società è stata erroneamente chiamata a difendersi nei confronti di una pluralità di soggetti che non possono stare in giudizio insieme nello stesso procedimento*” (pag. 8, memoria).

L’eccezione si rivela fallace, erroneo essendo il presupposto da cui muove.

Nell'argomentare sulla ritenuta carenza di azione "cumulativa", Z s.r.l. omette di considerare quali siano la *causa petendi* e il *petitum* della domanda svolta in via principale dagli odierni ricorrenti.

[I ricorrenti] assumono che i licenziamenti loro intimati per mancato superamento della prova – in un contesto in cui non si discute né circa la validità del patto di prova apposto ai contratti, né in merito alla tempestività delle risoluzioni così comunicate – sarebbero nulli in quanto connotati da uno sviamento causale dell'atto rispetto a quella che è la legittima funzione economico-sociale del patto di prova di cui all'art. 2096 c.c.

Sostengono, nello specifico, che *“si è poi osservato, altresì, che i licenziamenti si collocano temporalmente all'inizio del periodo di lockdown e a ridosso dell'introduzione del divieto dei licenziamenti già ampiamente discussa tra Governo e Parti Sociali e annunciata da tutte le fonti di informazione, ancorché ne rimanesse indeterminata la sfera di applicazione. Ebbene, queste circostanze, ove considerate nel loro complesso, disvelano senza dubbio che la Società convenuta, nell'incertezza di quali e quanti rapporti di lavoro avrebbe dovuto mantenere in essere in un periodo di prevedibile calo di lavoro, abbia deciso, in tutta fretta, di “sbarazzarsi” ove possibile, di lavoratori a costo zero, a dispetto della prioritaria esigenza di salvaguardare l'occupazione (anche dei lavoratori a termine) in una situazione emergenziale. Anche alla luce delle concrete modalità di svolgimento dei rapporti di lavoro allegate in narrativa, è, infatti evidente che i licenziamenti per cui è causa non siano affatto il frutto di una valutazione effettiva da parte di Z delle capacità e competenze dei Ricorrenti, ma siano stati determinati dalla sola volontà di perseguire – se pur avvalendosi di uno strumento formalmente legittimo (il licenziamento per mancato superamento del periodo di prova) – nei fatti, un fine illegittimo, ossia quello di recedere ante tempus dai contratti a tempo determinato in essere con i Ricorrenti, per evitare di doverli tenere in forza durante un periodo di prevedibile contrazione delle attività (e ciò, peraltro, pur potendo beneficiare delle forme di ammortizzatori sociali predisposte dal Governo per fronteggiare l'emergenza COVID- 19)”* (pag. 25, ricorso).

Sicché, Z s.r.l. ha interesse a far valere l'inammissibilità di un'azione cumulativa, in quanto la considerazione separata e “atomistica” delle vicende relative a ogni singolo rapporto osterebbe a priori al sindacato voluto da parte attrice, ma all'agire cumulativo vi è tanto interesse quanto legittimazione (attiva e passiva) proprio in ragione della prospettazione attorea e della tipologia di domanda svolta in giudizio.

Sul punto, d'altronde, giova rammentare che il Supremo Collegio ha già avuto modo di chiarire che – qualora si tratti di verificare se ricorra uno schema fraudolento ex art. 1344 c.c. – è necessario che l'accertamento sia condotto *“...in base ad una valutazione unitaria e non atomistica di ulteriori indici sintomatici dell'intento elusivo...”* (Cass. Civ., Sez. Lav., 26 settembre 2018, n. 23042).

Tale è il caso di specie.

Passando al merito della questione, si osserva quanto segue.

E' documentale che tutti i ricorrenti siano stati licenziati con lettera dell'11 marzo 2020 dall'identico formato grafico e medesimo tenore letterale: “...con la presente Le comuniciamo che il Suo rapporto di lavoro con la nostra Società, decorso dalla data..., si intende risolto in data odierna poiché il periodo di prova non ha avuto esito positivo. Le competenze di fine rapporto Le verranno liquidate nei tempi tecnici necessari...” (docc. 6, 14, 18, 22 e 29, fascicolo ricorrenti).

Con provvedimento del 14 gennaio 2021, questo Giudice ha ordinato alla convenuta – ex artt. 210 e 421 c.p.c., istanza istruttoria peraltro tempestivamente formulata dai ricorrenti – di produrre “copia del LUL relativo al periodo compreso tra l'1 gennaio 2020 e il 30 aprile 2020, nonché copia di tutte le lettere di licenziamento relative alle risoluzioni intimate nel periodo compreso tra l'1 gennaio 2020 e il 30 aprile 2020”: dalla produzione è emerso che, lo stesso 11 marzo 2020, Z s.r.l. ha inviato altre undici lettere di licenziamento di identico formato grafico e tenore letterale (si tratta dei rapporti di lavoro con \* (quest'ultima il 27 marzo 2020) – cfr. produzione del 29 gennaio 2021).

Si aggiungono due ulteriori licenziamenti, le cui lettere si distinguono esclusivamente per il fatto di essere state inviate il 31 marzo 2020, sempre per mancato superamento della prova, e per la richiesta ivi contenuta di restituzione dei beni aziendali in possesso (si tratta dei rapporti di lavoro con \* – cfr. produzione del 29 gennaio 2021).

Si tratta, nel complesso, della risoluzione di diciotto rapporti di lavoro – avviati, una parte, agli inizi di gennaio, un'altra parte, agli inizi di febbraio (e, invero, tre solo il 17, 18 e 24 febbraio 2020) – di prestatori assegnati a progetti differenti, come pacifico per i ricorrenti, e alle più diverse realtà territoriali (da Milano a Bari, passando per Napoli).

\*

Ciò posto, in primo luogo, del tutto privo di pregio risulta il tentativo della convenuta di decontestualizzare la vicenda che qui ci occupa dalla realtà storico sociale cui appartiene.

La società cerca di sminuire – financo, negare – l'assoluta eccezionalità e gravità dell'emergenza epidemiologica che ha colpito il Paese.

Tuttavia, Z s.r.l. trascura di rammentare i molteplici interventi che si sono susseguiti nella legislazione di emergenza a far data dal 30 gennaio 2020: Ordinanza del Ministro della salute, 30 gennaio 2020, *Misure profilattiche contro il nuovo Coronavirus (2019-nCoV)*; Delibera del Consiglio dei Ministri, 31 gennaio 2020, *Dichiarazione dello*



*stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili; Decreto Legge 23 febbraio 2020, n. 6, Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19; D.P.C.M. 1 marzo 2020, Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19; Decreto Legge 2 marzo 2020, n. 9, Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19; D.P.C.M. 4 marzo 2020, Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale; Decreto Legge 8 marzo 2020, n. 11, Misure straordinarie ed urgenti per contrastare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e contenere gli effetti negativi sullo svolgimento dell'attività giudiziaria; D.P.C.M. 8 marzo 2020, Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale; Decreto Legge 9 marzo 2020, n. 14, Disposizioni urgenti per il potenziamento del Servizio sanitario nazionale in relazione all'emergenza COVID-19; D.P.C.M. 9 marzo 2020, Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale; D.P.C.M. 11 marzo 2020, Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale.*

E', poi, fatto notorio – acquisito alle conoscenze della collettività con tale grado di certezza da apparire indubitabile e incontestabile (Cass. Civ., Sez. III, 26 maggio 2020, n. 9714) – che i dati ufficiali del Ministero della Salute, la sera dell'11 marzo 2020, quanto all'intero territorio nazionale, indicassero nn. 5838 ricoverati con sintomi, nn. 1028 pazienti in terapia intensiva, nn. 3724 soggetti in isolamento domiciliare e nn. 10590 positivi al virus e nn. 827 deceduti, per un totale di nn. 12462 casi totali.

\*

Nel quadro emergenziale appena descritto, come correttamente dedotto dagli odierni attori, il 17 marzo 2020 – con l'art. 46 D.L. 18/2020 – è stato così introdotto il blocco dei licenziamenti che, peraltro, plasmato dalle successive modificazioni, tutt'ora permane: “*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 60 giorni e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020. 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”.

Per quanto entrato in vigore a distanza di sei giorni dalle vicende in esame, la misura era già in discussione agli inizi di marzo seppur, sino al momento della sua pubblicazione, non potesse esservi certezza su quello che sarebbe stato il suo concreto ambito di applicazione. A tacer d'altro, il repentino dilagare dell'emergenza epidemiologica aveva già reso effettive severe misure di *lockdown* destinate, con ogni evidenza, a impattare in modo dirompente sulla maggioranza delle attività economiche non essenziali di breve e medio periodo (si rammenti, al riguardo, che tutti i ricorrenti erano assunti a tempo determinato e avrebbero, pertanto, dovuto rendere la prestazione in un arco temporale destinato a concludersi tra luglio e settembre 2020).

\*

Orbene, giusto il disposto di cui all'art. 1418, comma 2, c.c. e degli artt. 1324 e 1344 c.c., è nullo il licenziamento intimato in frode alla legge che è quell'ipotesi che si caratterizza per lo sviamento dalla causa, per l'abuso della funzione economico sociale del negozio che viene impiegato, con finalità evasive, per ottenere un risultato contrario alla legge.

La peculiarità delle ipotesi di frode alla legge consiste nel fatto che il contrasto con la norma imperativa viene realizzato mediante una violazione indiretta della regola, senza contrastarne il tenore letterale, ma, di fatto, rispettandolo apparentemente e piegandone le finalità così da utilizzare lo strumento legale in senso contrario a quella che è la funzione legalmente attribuita: *“il negozio in frode alla legge è viziato a cagione di una consapevole divergenza tra la sua causa tipica e la determinazione causale delle parti, tale da rivelare la fraudolenza dell'interesse che, in concreto, ha determinato la sua conclusione, come mezzo per eludere le disposizioni di una norma imperativa”* (Cass. Civ., Sez. II, 16 novembre 1955, n. 3741).

Ritiene il giudicante che tale sia il caso di specie.

Non vi è dubbio che, individualmente considerati, i recessi intimati agli odierni ricorrenti costituiscano null'altro se non l'esercizio della facoltà di recesso *ad nutum* che l'ordinamento attribuisce a entrambe le parti del rapporto in virtù della previsione di cui all'art. 2096 c.c.

Tuttavia, collocati nel contesto storico-sociale cui appartengono, valutati nel loro complesso anche – e soprattutto – in ragione della peculiarità delle tempistiche, delle modalità e delle forme dell'agire datoriale, i licenziamenti di cui si discute risultano oggettivamente viziati dallo sviamento causale lamentato in ricorso: nell'apparente esercizio di una legittima facoltà di legge, Z s.r.l. ha massivamente impiegato la risoluzione per mancato superamento della prova per recedere, con effetto

immediato, da una molteplicità di rapporti di lavoro appena formalizzati per prestazioni di cui, con ogni evidenza, non avrebbe potuto beneficiare, e che erano potenzialmente destinati a patire l'incerta regolazione del periodo emergenziale.

Così operando, peraltro, Z s.r.l. ha escluso i lavoratori subordinati da qualsiasi possibile misura di sostegno che il legislatore dell'emergenza avrebbe introdotto per posizioni analoghe.

\*

Per questi motivi, assorbenti rispetto a ogni altro rilievo delle parti, deve essere dichiarata la nullità di tutti i licenziamenti intimati ai ricorrenti.

Quanto alle conseguenze del suddetto accertamento, trattandosi pacificamente di rapporti di lavoro a tempo determinato, Z s.r.l. deve essere condannata a risarcire il danno patito dai lavoratori in misura pari alle retribuzioni perse – considerate nella loro globalità, ivi incluse le relative incidenze su tutti gli istituti – dal giorno del licenziamento alla naturale scadenza del contratto.

Ritenuta la correttezza dei conteggi attorei – contestati in via assolutamente generica, e quindi inammissibile, dalla controparte – la convenuta deve essere condannata a pagare le seguenti somme lorde: € 11.259,65 in favore di \*, € 6.598,83 in favore di \*, € 16.967,31 in favore di \*, € 15.439,91 in favore di \*, € 17.049,99 in favore di \*, il tutto oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo effettivo.

\*\*\* \* \*\*\*

La liquidazione delle spese di lite segue la soccombenza e, pertanto, Z s.r.l. deve essere condannata al pagamento delle stesse nella misura di cui al dispositivo.

La sentenza è provvisoriamente esecutiva *ex art.* 431 c.p.c.

Stante la complessità della controversia, visto l'art. 429 c.p.c., si riserva la motivazione a 60 giorni.

### **P.Q.M.**

#### **il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando,**

accertata la nullità dei licenziamenti intimati ai ricorrenti per mancato superamento della prova, condanna Z s.r.l. a corrispondere agli stessi, a titolo di risarcimento del danno, le seguenti somme lorde:

- € 11.259,65 in favore di \*,
- € 6.598,83 in favore di \*,
- € 16.967,31 in favore di \*,
- € 15.439,91 in favore di \*,
- € 17.049,99 in favore di \*,

il tutto oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo effettivo.

Condanna Z s.r.l. alla rifusione delle spese di lite che liquida in complessivi € 8.000,00

oltre spese generali e accessori come per legge, e oltre € 259,00 per contributo unificato.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Riserva a 60 giorni il deposito della motivazione.

Milano, 5 febbraio 2020

IL GIUDICE DEL LAVORO  
dott.ssa Chiara COLOSIMO