



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO
Sezione Lavoro

La dott.ssa Maria Grazia Florio in funzione di giudice del Lavoro ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al **N. 8052/2023 R.G.** promossa da:

Parte_1 con il patrocinio dell'avv. BIONDI PASQUALE
contro:

CP_1, con il patrocinio dell'avv. FUMAGALLI DANIELE

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 23.08.2023, *Parte_1* ha convenuto in giudizio avanti al Tribunale di Milano - sezione Lavoro,

Controparte_1 chiedendo di:

- 1) accertare e dichiarare la nullità, l'inefficacia, l'illegittimità ed invalidità della clausola contrattuale "di stabilità" e, per l'effetto, dichiarare la illegittimità dell'addebito datoriale della somma di € 4.533,06;
- 2) per l'effetto condannare la *Controparte_1* in persona del suo legale rappresentante pro tempore, al pagamento, in favore del ricorrente, delle somme dovute a titolo di retribuzione ordinaria per il mese di novembre 2022 e a titolo di spettanze e competenze di fine rapporto (ferie e permessi residue, ratei di mensilità aggiuntive e TFR), per complessivi € 3.834,14 lordi, nonché delle somme dovute dalla datrice di lavoro a titolo di 14^a mensilità per il periodo

24/01/2022-31/07/2022, pari ad € 755,51 lordi, e a titolo di retribuzione per il mese di ottobre 2022, pari ad € 1.595,63, lordi.

3) Determinare in ogni caso, a norma dell'art. 429, terzo comma c.p.c., su tutte le somme dovute al ricorrente, oltre gli interessi nella misura legale, il maggior danno subito dallo stesso per la diminuzione di valore del suo credito condannando la datrice di lavoro al pagamento in suo favore delle relative somme;

Con vittoria delle spese di lite, da distrarsi in favore del procuratore antistatario.

A sostegno delle domande svolte, il ricorrente ha esposto di essere stato assunto da *Controparte_1* in data 24/01/2022 con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, qualifica di "impiegato di concetto", inquadramento nel 5° livello retributivo di cui al CCNL per i dipendenti delle aziende del Turismo e Pubblici esercizi" e mansioni di "customer service specialist".

Il ricorrente ha precisato che il contratto conteneva una clausola di "durata minima garantita" pari a 12 mesi dalla data di firma, clausola la quale obbligava il dipendente, in caso di recesso anticipato, al risarcimento del danno prodotto e provato pari a 3 mensilità della sua retribuzione annua lorda, a titolo di penale e parziale corrispettivo per l'insegnamento e la formazione impartiti. La parte ricorrente ha esposto di non aver mai ricevuto dalla datrice di lavoro alcun tipo di formazione, né alcun tipo di insegnamento professionale.

In data 13/10/2022, il ricorrente ha comunicato all'azienda le proprie dimissioni volontarie a decorrere dal 02/11/2022 e pertanto la società ha operato una trattenuta di 3 mensilità dalla busta paga relativa al mese di novembre 2022, che ha pertanto presentato un saldo negativo a debito del lavoratore, pari a € 1.921,23.

Tanto premesso, la parte ricorrente ha lamentato la nullità della clausola di "durata minima garantita" inserita nel contratto di lavoro rivendicando il diritto al versamento della somma di 3.834,14 lordi, nonché delle somme dovute dalla datrice di lavoro a titolo di

14^a mensilità per il periodo 24/01/2022-31/07/2022, pari ad € 755,51 lordi, e a titolo di retribuzione per il mese di ottobre 2022, pari ad € 1.595,63, lordi.

Si è costituita ritualmente in giudizio **Controparte_1** chiedendo il rigetto delle avverse pretese perché infondate in fatto e in diritto; con vittoria delle spese di lite.

In particolare, la parte convenuta ha esposto che la clausola di "durata minima garantita" sarebbe stata stipulata a beneficio di entrambe le parti, non del solo datore di lavoro.

Ha inoltre evidenziato che, a differenza di quanto sostenuto dalla parte ricorrente, il lavoratore avrebbe seguito diverse attività di formazione quali corso di Lingua inglese, corsi e certificazioni HACCP, accesso a corsi su piattaforme di learning quali Udemy e Learnn, partecipazione a workshop di formazione, sia interni che esterni, su tematiche di sviluppo e gestione di prodotto tecnologico. Ha infine chiesto in via riconvenzionale il versamento della somma di euro 1.921,33 residua, non oggetto di trattenuta in ragione del saldo negativo nell'ultima busta paga.

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione, ritenuta la causa matura per la discussione senza necessità di svolgere attività istruttoria, all'udienza del 27.6.2024 il giudice ha invitato i procuratori delle parti alla discussione e all'esito ha pronunciato sentenza dando lettura del dispositivo e riservando in giorni 60 il deposito della motivazione.

*

Il ricorso è fondato, per le ragioni che di seguito si espongono. Giova rammentare che *"In tema di cd. patto di stabilità nel contratto di lavoro subordinato, fuori dalle ipotesi di giusta causa ex art. 2119 c.c., il lavoratore può liberamente disporre della facoltà di recesso, pattuendo una garanzia di durata minima del rapporto nell'interesse del datore di lavoro, purché la stessa sia limitata nel tempo e sia previsto un corrispettivo, a tutela del "minimo costituzionale" di cui all'art. 36 Cost.; la corrispettività,*

tuttavia, non va valutata atomisticamente, come contropartita dell'assunzione dell'obbligazione, bensì alla luce del complesso delle reciproche pattuizioni contrattuali, potendo consistere nella reciprocità dell'impegno di stabilità ovvero in una diversa prestazione a carico del datore di lavoro, quale una maggiorazione della retribuzione o una obbligazione non monetaria, purché non simbolica e proporzionata al sacrificio assunto dal lavoratore." (Cassazione civile sez. lav., 09/06/2017, n.14457).

Nel caso in analisi, è documentale come il contratto di assunzione sottoscritto dal ricorrente contenesse una clausola di "durata minima garantita", del seguente tenore: *«Fatto salvo il caso di recesso per giusta causa, il rapporto di lavoro tra le parti avrà durata minima garantita pari a 12 (dodici) mesi dalla data di firma del presente contratto di assunzione. In caso di recesso anticipato per motivi diversi da una giusta causa, Lei sarà tenuta a versare alla società un risarcimento del danno prodotto e provato pari a 3 (tre) mensilità della sua retribuzione annua lorda, a titolo di penale e parziale corrispettivo per l'insegnamento e la formazione impartiti».*

Appare evidente l'assenza di corrispettività nelle obbligazioni, trattandosi di sacrifici imposti al solo lavoratore, il solo tenuto al risarcimento del danno in caso di recesso anticipato.

Né può ritenersi che il generico riferimento ad insegnamento e formazione possa rappresentare un reale bilanciamento delle pattuizioni contrattuali, poiché la formazione - anche ove impartita - rientra nel complesso delle obbligazioni discendenti dal contratto di lavoro, risponde ad un interesse del solo datore di lavoro e viene ordinariamente bilanciata dalla corretta esecuzione della prestazione in favore dello stesso datore di lavoro.

Deve pertanto essere dichiarata la nullità della clausola di "durata minima garantita" inserita nel contratto di lavoro fra le parti.

Ciò detto, in data 13/10/2022 il ricorrente ha comunicato all'azienda le proprie dimissioni volontarie, a decorrere dal 02/11/2022.

Illegittimamente, dunque, la società datrice ha trattenuto dalla busta paga di novembre 2022 l'importo di € 4.533,06, pari a 3 retribuzioni mensili lorde, quale "indennità di recesso anticipato", operando una compensazione con gli importi dovuti a sua volta a titolo di retribuzione ordinaria per il mese di novembre 2022 e a titolo di spettanze di fine rapporto (ferie e permessi residue, ratei di mensilità aggiuntive e TFR), pari a complessivi € 3.834,14 lordi. Parte convenuta deve pertanto essere condannata al pagamento in favore del ricorrente delle somme dovute a titolo di retribuzione ordinaria per il mese di novembre 2022 e a titolo di spettanze e competenze di fine rapporto (ferie e permessi residue, ratei di mensilità aggiuntive e TFR), per complessivi € 3.834,14 lordi, nonché delle somme dovute a titolo di 14^a mensilità per il periodo 24/01/2022-31/07/2022, pari ad € 755,51 lordi, e a titolo di retribuzione per il mese di ottobre 2022, pari ad € 1.595,63, lordi, non essendo stata offerta alcuna prova in ordine alla loro corretta corresponsione.

Per le ragioni esposte, va respinta la domanda riconvenzionale.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale di Milano in funzione di Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, disattesa ogni contraria istanza ed eccezione, così provvede:

accerta e dichiara la nullità, l'inefficacia, l'illegittimità ed invalidità della clausola contrattuale "di stabilità" e, per l'effetto, dichiara l'illegittimità della trattenuta della somma di € 4.533,06;

per l'effetto, condanna **Controparte_1** al pagamento in favore del ricorrente delle somme dovute a titolo di retribuzione ordinaria per il mese di novembre 2022 e a titolo di spettanze e competenze di fine rapporto (ferie e permessi residue, ratei di mensilità aggiuntive e TFR), per complessivi € 3.834,14 lordi, nonché delle somme dovute a

titolo di 14^a mensilità per il periodo 24/01/2022-31/07/2022, pari ad € 755,51 lordi, e a titolo di retribuzione per il mese di ottobre 2022, pari ad € 1.595,63, lordi, il tutto oltre interessi legali dal dovuto al saldo;

rigetta la domanda riconvenzionale;

condanna parte convenuta alla rifusione delle spese di lite, liquidate in euro 2.000,00 oltre accessori come per legge, da distrarsi in favore del procuratore antistatario.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Termine di giorni 60 per il deposito della motivazione.

Milano, 27.6.2024

IL GIUDICE

(dr.ssa Maria Grazia Florio)